

# EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA UVa 2012/14.

## Contenido

PRESENTACIÓN E INTRODUCCIÓN .....	2
EJES Y OBJETIVOS GENERALES. ....	4
EJE 1. ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA, Y GRADO DE CUMPLIMIENTO: .....	24
EJE 2 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO, Y GRADO DE CUMPLIMIENTO: .....	41
EJE 3 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI), Y GRADO DE CUMPLIMIENTO. ....	51
EJE 4 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS), Y GRADO DE CUMPLIMIENTO. ....	62
EVALUACIÓN GLOBAL .....	65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS.....	71

## PRESENTACIÓN E INTRODUCCIÓN

La Universidad de Valladolid, sede de investigación, docencia y conocimiento, en tanto entidad que crea y transmite conocimientos y valores democráticos igualitarios, consciente de su capacidad de influencia y de transformación de la sociedad, impulsa diversas actuaciones dirigidas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, uno de los principios inspiradores que nuestros Estatutos recogen de forma expresa.

Entre ellas, de manera principal, cabe destacar la aprobación y puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UVa (2012-2014), que aquí se evalúa. Varias son las razones directas e indirectas que en su momento fundamentaron esta actuación. En primer lugar, de manera ineludible, el cumplimiento de los contenidos constitucionales y los derivados de la legislación actual, en especial de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que obliga a las empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras a negociar y poner en marcha planes de igualdad, así como a instituciones públicas como las universidades a diseñar e implementar las políticas y estructuras de igualdad que contribuyan solidariamente al logro de la igualdad efectiva.

Pero la obligación legal no es la única razón; a ella se une el compromiso del equipo de gobierno de actuar para que la UVa elimine, reduzca o evite las actuales desigualdades y brechas de género que el Diagnóstico previo a la realización de este Plan ha dejado al descubierto. Porque una institución como la nuestra, que aspira a la excelencia en materia de docencia e investigación, no puede mirar a otro lado cuando se trata de afrontar una desigualdad interna y externa, inductora de discriminaciones sociales y que jerarquiza a las personas en función de un factor inamovible, unido al nacimiento: el sexo.

El Plan de Igualdad de Oportunidades fue aprobado por Consejo de Gobierno el 14 de marzo de 2012., con una vigencia hasta 2014. Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad, en colaboración con diferentes servicios, ha elaborado un informe evaluativo que permite conocer en detalle el cumplimiento de las acciones que se plantearon inicialmente con la puesta en marcha del Plan de Igualdad así como establecer las mejoras necesarias de cara a la elaboración del siguiente Plan.

La realización de la evaluación del Plan de Igualdad también se recoge en el artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres “los planes de igualdad fijarán objetivos concretos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.” No obstante, no es el imperativo legal la motivación principal para la realización de esta evaluación, sino sobre todo el valorar la efectividad de las medidas planteadas para fomentar la igualdad en nuestra universidad, y en su caso proceder a realizar procesos de mejora que permitan continuar trabajando en pro de la igualdad efectiva a través de los siguientes objetivos planteados con esta evaluación:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.

- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.

Así mismo, para proceder a la realización de la evaluación del Plan de Igualdad se han realizado las siguientes actuaciones.

- Establecimiento de un procedimiento de actuación a cargo de la Comisión de Igualdad. Dentro del mismo destacan las siguientes actuaciones.
  - Creación de la subcomisión encargada de recoger la información necesaria y elaborar el informe de evaluación.
  - Establecimiento de fechas para la recogida de la información.
  - Elaboración del instrumento de recogida de actuaciones.
- Envío de instrumento de recogida de actuaciones a los agentes responsables de cada acción tal y como aparecen identificados en el Plan de Igualdad.
- Envío de cuestionario a los principales servicios de la Universidad de Valladolid con el fin de conocer los principales obstáculos detectados en la aplicación del Plan, así como poder generar procesos de mejora en la elaboración del siguiente Plan:

Una vez recogida la información se ha creído conveniente que para la elaboración de este documento de evaluación se haya optado por un modelo ágil en su uso, que de manera gráfica y visual muestre tanto el grado de cumplimiento del plan evaluado, como pueda servir para elaborar pautas para el desarrollo del nuevo Plan que la Uva debe realizar.

Es por ello que la estructura planteada es de fácil acceso, siguiendo el siguiente itinerario.

- Acción evaluada: Enmarcada siempre dentro del eje y objetivo en la que se asienta.
- Nivel de ejecución: Diferenciando entre su grado de cumplimiento.
  - Acción realizada (en color verde) para señalar aquella acción que se ha realizado en su totalidad tal y como estaba diseñada en el Plan.
  - Acción realizada parcialmente (en color amarillo) para señalar aquella acción que o bien se ha realizado parcialmente, o se ha realizado otra acción similar no contemplada en el Plan.
  - Acción no realizada (en color rojo) para señalar aquella acción que no se ha realizado y tampoco ha sido sustituida por otra acción similar.
- Grado de cumplimiento: Dentro de este epígrafe se concreta de manera concisa las principales actuaciones desarrolladas en la acción evaluada.
- Observaciones/Recomendaciones: Dónde se indica bien las circunstancias que han impedido su desarrollo correcto, las posibles mejoras que pueden aplicarse en el supuesto de continuar desarrollando la acción en el siguiente plan, así como cualquier valoración susceptibles de tenerse en cuenta.

## ESTRUCTURA PLAN DE IGUALDAD 2012-2014

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UVa (2012-2014) se ha desarrollado a través de cuatro ejes, un primer eje más transversal en el que se reflejan aspectos que atañen a toda la comunidad universitaria y otros tres ejes específicos centrados en cada uno de los colectivos que la componen: estudiantes, PAS y PDI. Distribuidos dentro de cada Eje se priorizan una serie de Objetivos Generales (19), que se concretan en Objetivos Específicos, los cuales se materializan en acciones determinadas, evaluables, de las que se indica el organismo responsable de su desarrollo, los plazos de ejecución, el coste previsto, así como los indicadores de seguimiento y evaluación. Es a partir de estas acciones donde se elabora esta evaluación que aquí se presenta.

EJES			
Eje 1. Acciones transversales de sensibilización y adaptación normativa.	Eje 2. Promover la igualdad de género en el alumnado.	Eje 3. Promover la igualdad de género en el personal docente e investigador (PDI).	Eje 4. Promover la igualdad de género en el personal de administración y servicios (PAS).
OBJETIVOS GENERALES.			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Información y sensibilización.</li> <li>2. Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad.</li> <li>3. Combatir y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</li> <li>4. Promover la paridad en la composición de los órganos de gobierno y de representación.</li> <li>5. Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.</li> <li>6. Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover la corresponsabilidad.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sensibilizar sobre igualdad.</li> <li>2. Promover la paridad en la representación de género.</li> <li>3. Eliminar y prevenir desigualdades de género en el acceso al desarrollo de prácticas docentes.</li> <li>4. Apoyar la promoción profesional de las tituladas.</li> <li>5. Crear becas para combatir la discriminación múltiple.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección de personal.</li> <li>2. Hacer visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de la investigación.</li> <li>3. Fomentar la investigación en materia de género.</li> <li>4. Definir una carrera profesional teniendo en cuenta la perspectiva de género.</li> <li>5. Promover la formación en temas de género.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integrar la perspectiva de género en la Función Pública.</li> <li>2. Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección del PAS.</li> <li>3. Promover la formación en temas de género.</li> </ol>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DENTRO DE CADA OBJETIVO GENERAL			
14	9	6	7
ACCIONES PLANTEADAS DENTRO DE CADA EJE			

33	15	9	11
----	----	---	----

## EJE 1. ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA.

### OBJETIVO GENERAL 1.1. INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.1. GENERAR UN PROCESO DE INFORMACIÓN, REFLEXIÓN Y COMPROMISO EN LA UVA CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.

<b>ACCIÓN. 1</b>	Publicación del Diagnóstico en el Espacio de Igualdad en la Web de la UVA y edición de un folleto informativo.
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

#### GRADO DE CUMPLIMIENTO/ACTIVIDADES REALIZADAS:

El diagnóstico fue publicado en el Espacio de Igualdad como “Diagnóstico previo plan de igualdad de oportunidades”, permaneciendo en el espacio durante toda la vigencia del Plan. Así mismo y a través del envío de un correo electrónico masivo, todo el PDI y PAS de la Universidad ha recibido en formato electrónico, bien el propio diagnóstico o bien el enlace al espacio donde se ha ubicado.

Además, se realizó la edición del Plan de Igualdad en formato papel donde se recoge resumen de las conclusiones aportadas por el diagnóstico. Por otro lado, se realizaron 500 copias del folleto resumen del Plan de Igualdad y, el diagnóstico ha aparecido en tiempo y forma en diferentes medios de comunicación.

Se puede consultar el Diagnóstico publicado en [www.uva.es/igualdad](http://www.uva.es/igualdad)

#### OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:

La ubicación del Espacio de Igualdad en la UVA impide un óptimo acceso a los contenidos. Por ello se recomienda tanto una mejora en la ubicación de la página dentro de la web general, así como que las acciones de mayor impacto se publiquen tanto en el panel central de la web general de la UVA como en el resto de las redes sociales institucionales. Es indispensable realizar un nuevo diagnóstico de cara a la elaboración del nuevo Plan que indique tanto los procesos en los que ha existido avance en materia de igualdad como en aquellos en los que es necesario incidir con más profundidad.

<b>ACCIÓN 2</b>	Elaboración y difusión de una Declaración Institucional sobre igualdad entre mujeres y hombres.
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Con motivo de las jornadas 25 de noviembre y 8 de marzo, se ha realizado de manera habitual manifiestos institucionales o se ha adherido a alguno de carácter interinstitucional. Esos manifiestos han sido publicados en la Web y demás redes sociales de la Uva en tiempo y forma y se han reforzado por la lectura de los mismos a cargo de representantes de la Uva, tanto en el equipo rectoral, como en los centros académicos.

Se pueden consultar las declaraciones institucionales más recientes en [www.uva.es/igualdad](http://www.uva.es/igualdad)

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se recomienda continuar con esta acción cada 25 de noviembre y cada 8 de marzo mostrando el posicionamiento institucional de la UVa destinado tanto a las personas que componen la comunidad universitaria, como a la sociedad en la que se inserta y en la que tiene que ser referente en materia de igualdad.

<b>ACCIÓN 3</b>	Elaboración y difusión de todas las estadísticas de la UVA desagregadas por sexo
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** El Servicio de Estudios y Evaluación de la Universidad de Valladolid, elabora y proporciona todos los datos estadísticos de la UVA desagregados por sexo durante todo el periodo de vigencia del Plan.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se recomienda continuar actualizando anualmente esta acción.

<b>ACCIÓN 4</b>	Programación de actos de difusión y debate (mesas redondas) con los distintos colectivos de la UVa y la sociedad, sobre los resultados del diagnóstico UVA
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción Realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ACTIVIDADES:** Se hizo la presentación en 2012, en todos los Campus UVA del diagnóstico previo del Plan de Igualdad de Oportunidades, a cargo de la Comisión de Igualdad y del equipo rectoral. Se hizo la publicación de notas informativas del Gabinete de Comunicación durante la vigencia del Plan. Se hizo el envío de correo masivo a toda la comunidad universitaria del Plan de Igualdad.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** En los cuestionarios enviados a centros y servicios se ha detectado cierto desconocimiento del Plan por parte de la Comunidad Universitaria, por este motivo se tendrán que idear vías de difusión suficientes para el siguiente plan incidiendo en que la difusión se debe realizar de manera periódica (al menos anual) y no solamente en la presentación del plan. Así mismo se recomienda la elaboración de un diagnóstico más

sintetizado que permita un fácil manejo entre todos los miembros de la comunidad universitaria, siendo recomendable uno adaptado a la realidad del alumnado.

<b>ACCIÓN 5</b>	Adopción de una imagen simbólica, frase o banner en la Web de la UVa que exprese el compromiso de la comunidad UVa con la igualdad de género y contra la violencia de género
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción Realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Se ha adoptado y publicado la imagen, acompañada del lema “Equilibremos la balanza. Educando en Igualdad”. La imagen se ha elaborado en colaboración con el Gabinete de comunicación UVA. Está presente como imagen en la comunicación tanto interna como externa de la Unidad de Igualdad.



**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se recomienda continuar manteniendo la imagen. Podría ser motivo de estudio que en momentos determinados, y coincidiendo con fechas señaladas, la documentación general de la Uva, pueda publicarse con el logo diseñado con el fin de fortalecer tanto el compromiso de la Uva con la igualdad, así como reforzar la visualización interna de este compromiso.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.2. ORGANIZAR CAMPAÑAS INSTITUCIONALES DE SENSIBILIZACIÓN POR LA IGUALDAD DE GÉNERO.**

<b>ACCIÓN 1</b>	Realización de Jornadas de actividades culturales y de conmemoración del 8 de Marzo (Día Internacional de las Mujeres)
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción Realizada</b>



**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ACTIVIDADES:** La Unidad de Igualdad ha coordinado los diferentes actos que dan contenido a la acción en todos los Campus. Se han realizado una media de 25 actividades en torno a esta fecha. Por otro lado, se ha colaborado con numerosos órganos e instituciones, tanto internas como externas a la Universidad. Se realizaron referencias en notas de prensa del Gabinete de comunicación UVA

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:**

Se recomienda que se continúe organizando Jornadas de actividades culturales cada 8 de marzo. Debido a la gran cantidad de actividades que se desarrollan en

entidades e instituciones, se estima conveniente que el plazo de ejecución de actividades no se circunscriba específicamente a las fechas más cercanas al 8 de marzo, ampliándose al menos dos meses (uno por delante y uno por detrás), el desarrollo de las actividades para evitar competencias y poder llegar a un mayor número de miembros de la comunidad universitaria.

Así mismo aquellas actividades que se han abierto al resto de la sociedad han sido bastante exitosas, por lo que resulta procedente seguir esta línea de trabajo.

<b>ACCIÓN.2</b>	Realización de Jornadas de actividades culturales y de conmemoración del 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres)
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción Realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** La unidad de Igualdad coordina los diferentes actos que dan contenido a la acción en todos los Campus. Al ser actividades abiertas no es posible contabilizar asistencia por género. Además, se ha colaborado con numerosos órganos e instituciones, tanto internas como externas a la Universidad. Se han hecho referencias en notas de prensa del Gabinete de comunicación UVA



**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se recomienda que se continúe organizando Jornadas de actividad culturales cada 25 de noviembre. Debido a la gran cantidad de actividades que se desarrollan en entidades e instituciones, se estima conveniente que el plazo de ejecución de actividades no se circunscriba específicamente a las fechas más cercanas al 8 de marzo, ampliándose al menos dos meses (uno por delante y uno por detrás), el desarrollo de las actividades para evitar competencias y poder llegar a un mayor número de miembros de la comunidad universitaria.

Así mismo aquellas actividades que se han abierto al resto de la sociedad han sido bastante exitosas, por lo que resulta procedente seguir esta línea de trabajo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.3. PROMOVER ESTUDIOS PARA DETECTAR POSIBLES OBSTÁCULOS Y DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN LOS DIFERENTES COLECTIVOS DE LA UVA**

<b>ACCIÓN 1</b>	Creación de becas con líneas específicas sobre discriminación de género en la UVA
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción parcialmente realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Pese a no tener línea de becas específica, desde la Unidad de Igualdad se ha apoyado económicamente todas aquellas iniciativas presentadas por miembros de la comunidad universitaria tendentes a reducir la discriminación de género en la

UVA. Esto ha supuesto la realización de Jornadas, Seminarios y actividades en el ámbito universitario desarrolladas en los cuatro campus de la UVA.

Así mismo se ha prestado apoyo técnico a todas las iniciativas presentadas a subvenciones convocadas por otras entidades y/o instituciones.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se estima conveniente que dentro del presupuesto dependiente de la Unidad de Igualdad se destine una cantidad anual para este concepto.

<b>ACCIÓN 2</b>	Creación de un premio de investigación en género
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	Acción no realizada

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Al no existir una aplicación presupuestaria destinada específicamente a este concepto no se ha podido desarrollar.  
**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se estima conveniente elaborar una convocatoria anual con su aplicación presupuestaria correspondiente.

**RESUMEN OBJETIVO GENERAL 1.1. INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.**

Para el cumplimiento de este primer objetivo general se plantearon un total de 9 acciones de las cuales se han realizado 8, una de ellas parcialmente, y no pudiendo realizarse una de ellas, lo que da un grado de cumplimiento del 87.5% del Plan de Igualdad.

El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 1.1.

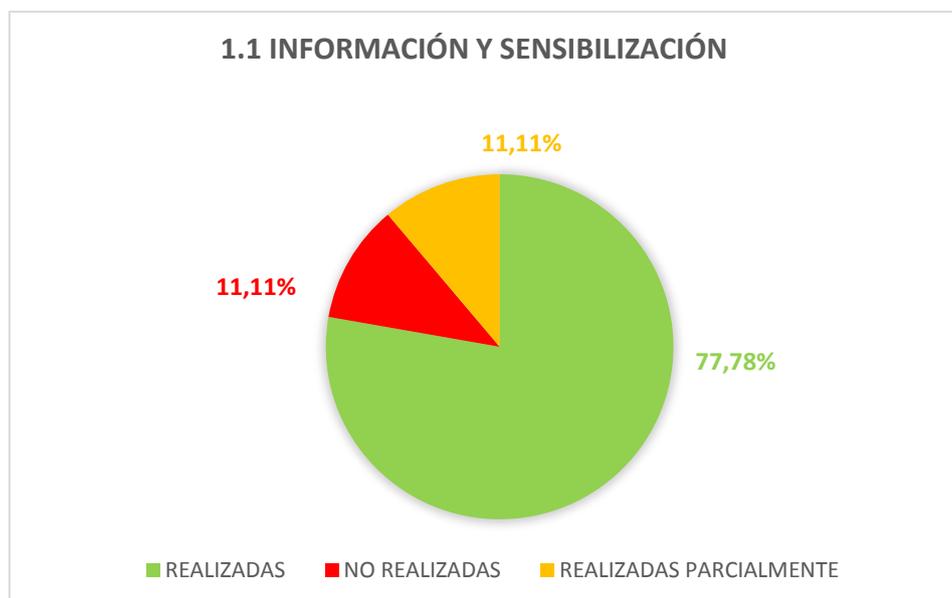


Gráfico 1: Grado de ejecución objetivo general 1.1 del I Plan de Igualdad UVA

**OBJETIVO GENERAL 1.2. ADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA Y DE LAS COMUNICACIONES DE LA UVA A LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.1. REVISIÓN Y ADAPTACIÓN DE NORMATIVAS UVA A LO ESTABLECIDO EN LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD**

<b>ACCIÓN 1</b>	Adaptación de reglamentos, estatutos y oferta formativa de centros y servicios
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción parcialmente realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** En Reglamentos y estatutos citan la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007. Oferta formativa incluye en su terminología género o igualdad. Así mismo se va adaptando paulatinamente la documentación.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** En los siguientes reglamentos y estatutos que se elaboren, se recomienda continuar incluyendo terminología de género o igualdad.

<b>ACCIÓN 2</b>	Adaptación de convenios firmados por la UVa con otras entidades
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción parcialmente realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ACTIVIDADES:** Adaptación en materia de lenguaje no sexista según la normativa. Los Convenios han sido suscritos en Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 y se ha seguido el Principio de Igualdad contenido en los Planes Estratégicos de las entidades.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Es necesario señalar la labor de la Unidad de Igualdad respecto a la adaptación de las convocatorias en materia de lenguaje no sexista. Es cierto que los convenios suscritos con las entidades se han amparado en la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 y en el mismo principio de Igualdad contenido en los Planes Estratégicos de dichas entidades; pero también que el compromiso de la institución con la igualdad y la no discriminación debe pasar por la implementación de mecanismos de coordinación, o como mínimo la elaboración de un protocolo general que aplicable a todas las convocatorias.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.2. REVISAR DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO TODAS LAS CONVOCATORIAS DE LA UVA.**

<b>ACCIÓN 1</b>	Modificación de las convocatorias de la UVa teniendo en cuenta el impacto de género, adecuándolas a la meta de la igualdad de género y utilizando un lenguaje que represente por igual a mujeres y hombres
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción parcialmente realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Desde la Unidad de Igualdad adaptación de las convocatorias en materia de lenguaje no sexista. En las comunicaciones generales de la UVa se incluye: “En coherencia con el valor de la igualdad de género asumido por esta Universidad, todas las denominaciones que en ésta instrucción... se efectúa en género masculino, cuando

no hayan sustituidos por términos genéricos, se entenderán hechos indistintamente en género femenino”.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Debido a la gran cantidad de servicios y áreas de la UVA desde las que se realizan convocatorias es necesario implementar mecanismos de coordinación, o como mínimo elaborar un protocolo general que se aplique a todas las convocatorias.

<b>ACCIÓN 2</b>	En los pliegos de las cláusulas administrativa de los contratos con empresas externas, incluir entre los criterios de adjudicación, como mérito el cumplimiento, por parte de las mismas, de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LO 3/2007. Especialmente aquellas que hayan logrado el distintivo "Igualdad en la Empresa"
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** La actividad no se ha podido implementar por falta de tiempo aunque ya está elaborado el procedimiento para aplicarlo en las siguientes convocatorias

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se recomienda volver a incluir esta acción en el siguiente Plan.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.3. PROMOVER LA SENSIBILIDAD DE GÉNERO EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DE LA UVA

<b>ACCIÓN 1</b>	Elaboración de un protocolo/guía de actuación sobre aspectos a tener en cuenta para la comunicación interna y externa con enfoque de género
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** La actividad no se ha podido implementar por falta de tiempo aunque ya está elaborado el procedimiento para aplicarlo en las siguientes convocatorias

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se recomienda la elaboración de un protocolo guía con la finalidad de erradicar el sexismo, ya que resolvería dudas puntuales respecto al uso del lenguaje igualitario en su utilización con fines administrativos, y tendría a la vez un carácter formativo. Además, el nombre y la descripción de los puestos de trabajo deberán respetar el lenguaje igualitario, ponderando en igual medida los ocupados tradicionalmente por hombres o mujeres. Está previsto que a través de los cursos de formación destinados al PDI y al PAS de la Universidad, se pueda incluir formación destinada a fortalecer el uso del lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa de la UVA.

<b>ACCIÓN 2</b>	Elaboración de un manual de recomendaciones para el uso de un lenguaje que represente por igual a mujeres y hombres, publicarlo en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa y programar actos de difusión entre los colectivos de la UVa
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción parcialmente realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ACTIVIDADES:** Publicada en la página de la Unidad de Igualdad de enlaces a guías de otras universidades o instituciones. Ante la existencia de publicaciones y manuales, y la calidad de la información que contienen, se ha optado por hacer uso de los mismos para la consecución del objetivo planteado.

Se pueden consultar las distintas guías y manuales en [www.uva.es/igualdad](http://www.uva.es/igualdad)

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se considera que para incorporar la perspectiva de género tanto en las comunicaciones técnicas, administrativas como académicas, serían necesarias acciones formativas al PAS y PDI.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.4. PROMOVER EL INCREMENTO DE MUJERES ENTRE LAS PROPUESTAS PARA NOMBRAMIENTOS "HONORIS CAUSA", LECCIONES DE APERTURA Y PERSONAS SOBRE LAS QUE RECAEN DISTINCIONES Y HONORES

<b>ACCIÓN 1.</b>	Puesta en evidencia de la desigualdad de género mediante la publicación de listados en el Espacio de Igualdad en la Web de la UVa de las personas reconocidas con los Honoris Causa y Lecturas de Apertura de Curso en los últimos 25 años
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Publicación en la página web de la Unidad de Igualdad, del listado actualizado. Se puede consultar en [www.uva.es/igualdad](http://www.uva.es/igualdad)

**OBJETIVOS/RECOMENDACIONES:** En el siguiente plan proponer repetir esta acción, con la finalidad de continuar con la sensibilización. Así mismo una vez detectada dicha desigualdad, promover la inclusión de mujeres en dichos actos.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.5. IMPULSAR QUE EN LA COMPOSICIÓN DE LAS MESAS PRESIDENCIALES DE LOS ACTOS PROTOCOLARIOS, LA REPRESENTACIÓN SEA PARITARIA.

<b>ACCIÓN 1.</b>	Elaboración de un decálogo para promover una imagen de la UVa equilibrada por sexos en las diversas representaciones institucionales, actos protocolarios, etc., y difundir a través del Espacio de Igualdad de la Web de la UVa
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** La actividad no se ha podido implementar por falta de tiempo para su ejecución.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Transmitir el compromiso no sexista de la Uva, requiere que toda su comunicación institucional (lenguaje e imágenes) sea comprometida con el principio de igualdad: que se adapte tanto la información antigua como que la nueva se elabore de acuerdo a este principio; y que el espacio web respete esta recomendación y pueda disponer de visibilidad y accesibilidad para realizar una correcta difusión.

## RESUMEN OBJETIVO GENERAL 1.2. ADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA Y DE LAS COMUNICACIONES DE LA UVA A LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD.

El objetivo general 1.2 lo componen 8 acciones de las cuales se ha realizado de forma completa una de ellas y de forma parcial cuatro. Falta por ejecutar tres de las acciones. En relación con de las acciones no realizadas, ha sido la priorización de otras las que han impedido su ejecución dentro del plazo de vigencia del plan, aunque ya se está trabajando para poder introducir las dentro de la Universidad de Valladolid. En todo caso supone un grado de cumplimiento del objetivo del 62.5%.

El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 1.2.

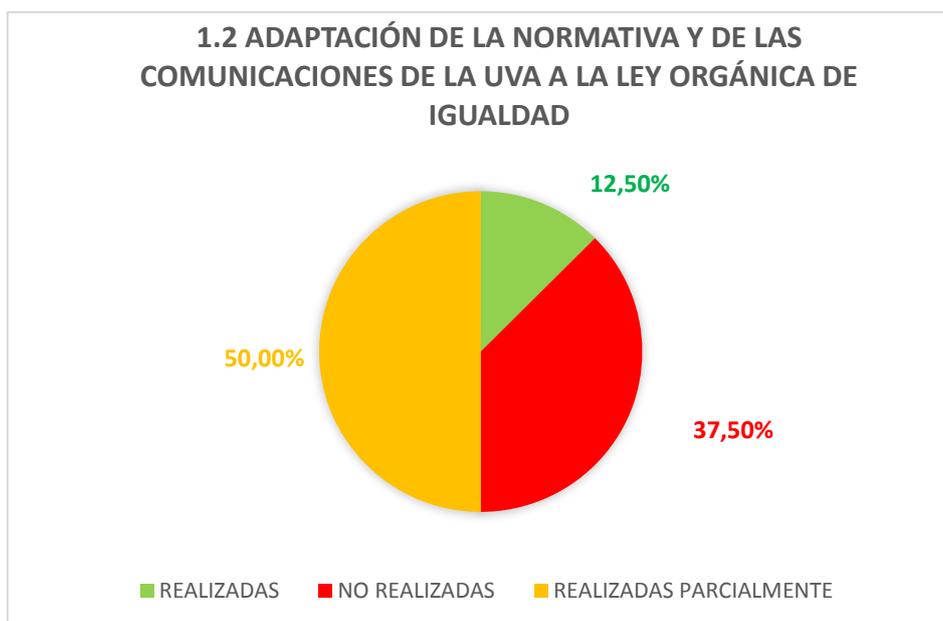


Gráfico 2: Grado de ejecución objetivo general 1.2 del I Plan de Igualdad UVA

**OBJETIVO GENERAL 1.3. COMBATIR Y PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.1 Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la violencia de género, en el ámbito de la UVA**

<b>ACCIÓN 1</b>	Elaboración y activación de protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que definan estos términos según la normativa vigente y contemplen los mecanismos de actuación correspondientes a los diversos colectivos de la UVA
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** El Protocolo fue aprobado y puesto en marcha el 9 de octubre de 2014. El 1 de Julio de 2015 se hizo la constitución de la Comisión. Esto fue difundido a toda la comunidad universitaria a través de los cauces ordinarios. Por otro lado, el protocolo se expuso accesible en el Espacio de Igualdad UVA y por último, se llevó a cabo la resolución de expedientes a cargo de la Unidad de Igualdad: Uno (1). Se puede consultar el protocolo en [www.uva.es/igualdad](http://www.uva.es/igualdad).

Conviene destacar la realización de una Comisión de seguimiento del Convenio de Implementación traslado estudios de grado por supuestos de violencia de género, compuesta por la Dirección General de la Mujer y las Universidades de Castilla y León; y el Convenio de colaboración dentro del proyecto Modelo de Atención integral a las víctimas de violencia de género, promovido por la Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Es preciso señalar la necesidad de continuar realizando acciones formativas e informativas a toda la comunidad universitaria, así como tener en cuenta las nuevas formas de acoso entendido desde una realidad dinámica y cambiante.

Acciones que permitan la detección precoz de actitudes sexistas, el trato discriminatorio por opción sexual o de género. El establecimiento de criterios para identificar y distinguir el acoso sexual, sexista y psicológico

<b>ACCIÓN 2</b>	Difusión a través del Espacio de Igualdad de la Web de la UVA de la legislación vigente contra la violencia de género y contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** En los distintos espacios que a UVA destina a la Igualdad está recogida la principal legislación en materia de violencia de género tanto de

carácter estatal, como autonómico, así como otra serie de publicaciones de interés. Se puede consultar la normativa en [www.uva.es/igualdad](http://www.uva.es/igualdad).

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Pese al cumplimiento total del objetivo, es necesario favorecer la visibilidad del Espacio de Igualdad, para ser eficaces y eficientes con los recursos disponibles.

<b>ACCIÓN 3</b>	Elaboración y difusión en el Espacio de Igualdad de la Web de la Uva, y por otros canales internos, de una lista de recursos disponibles en la UVa para canalizar las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo en los distintos colectivos UVa
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción Realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Se hizo la publicación de los dípticos y carteles de prevención contra la violencia de género en el espacio de igualdad de la UVA. También se atendió la solicitud de información en la oficina de la Unidad de Igualdad y los datos fueron recogidos en el Informe Asuntos Sociales.

Se puede consultar la información disponible en [www.uva.es/igualdad](http://www.uva.es/igualdad)

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se recomienda actualizar la lista de recursos de cara al nuevo plan.

<b>ACCIÓN 4</b>	Desarrollo de una jornada anual para explicar qué es y cómo prevenir y resolver situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en los distintos colectivos UVa
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción parcialmente realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ACTIVIDADES:** Dentro de las actividades programadas con motivo del día Internacional contra la Violencia de género, 25 de Noviembre, se han incluido acciones específicas relacionadas con la prevención del acoso sexual o por razón de género.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Incluir los contenidos sobre esta acción dentro de la oferta formativa anual al PDI y PAS. Se recomienda seguir programando esta acción y darla mayor difusión en los diferentes centros de cara al alumnado.

<b>ACCIÓN 5</b>	Establecimiento de mecanismos que permitan la rápida gestión de permisos, licencias, suspensiones, excedencias y traslados por el PAS y el PDI víctima de violencia de género
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción Realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** La Universidad de Valladolid ha realizado la adaptación normativa en materia de género del EBEP tanto para el PDI como para PAS.

PAS: Resolución de 24 de noviembre de 2014, del Rectorado de la Universidad de Valladolid sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de atención a las víctimas de violencia de género del PAS. BOCyL 1 de diciembre de 2014.

Respecto al PDI laboral, se rige por las disposiciones recogidas en el II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, publicado en el BOCyL de 18 de mayo de 2015.

En relación al alumnado se está trabajando en el traslado de expediente entre todas las Universidades de Castilla y León a víctimas de violencia de género.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se recomienda la ampliación de estos mecanismos al colectivo de alumnas, especialmente para facilitar traslados a otras universidades de ámbito estatal.

### RESUMEN OBJETIVO GENERAL 1.3. COMBATIR Y PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El objetivo general 1.3 lo componen 5 acciones de las cuales se han realizado de forma completa cuatro de ellas y de forma parcial una. Se puede afirmar que se ha satisfecho plenamente el objetivo tal y como se planificó en su momento.

El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 1.3.

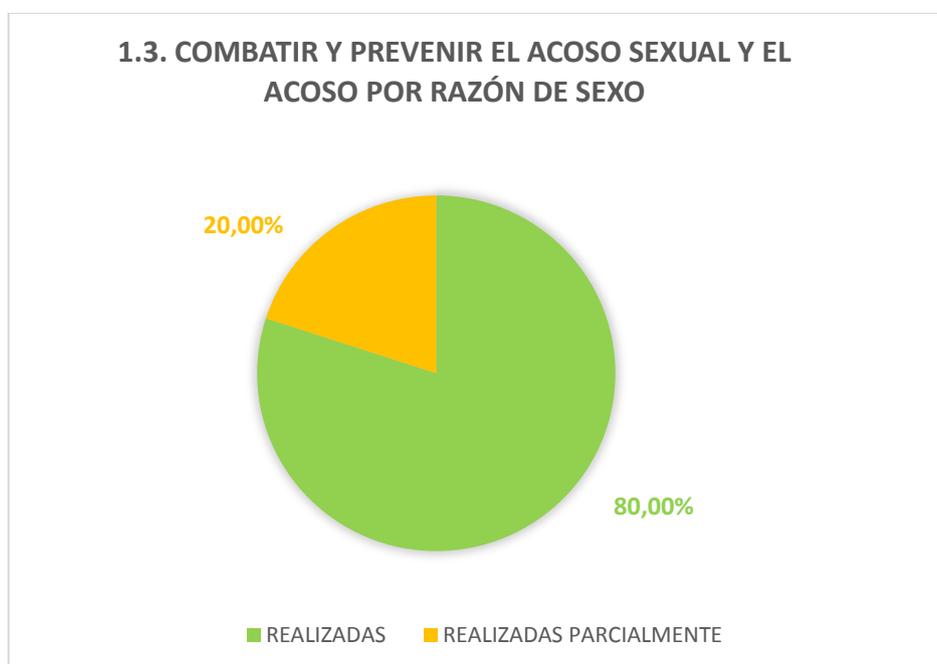


Gráfico 3: Grado de ejecución objetivo general 1.3 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

## OBJETIVO GENERAL 1.4. PROMOVER LA PARIDAD EN LA COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DE REPRESENTACIÓN

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4.1. DIFUNDIR LA INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DE REPRESENTACIÓN DE LA UVA, PONIENDO DE MANIFIESTO LOS DESEQUILIBRIOS DE SEXO

<b>ACCIÓN 1.</b>	Recopilación y publicación en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVA de la información sobre la composición de los órganos de gobierno y de representación de la Universidad
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Publicación en la página web de la Unidad de Igualdad el listado de los Órganos Colegiados desagregado por sexo, en términos absolutos y porcentuales, según datos proporcionados por el Gabinete de Estudios y Evaluación de la Universidad de Valladolid. Se puede consultar la información en en [www.uva.es/igualdad](http://www.uva.es/igualdad)

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se recomienda para el siguiente plan seguir actualizando esta información.

<b>ACCIÓN 2</b>	Programación de actos de información, reflexión y debate con los colectivos UVA dirigidos a que conozcan los déficits y promuevan representaciones paritarias en los órganos de gobiernos correspondientes (Claustro, Consejo de Gobierno)
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación al respecto.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se considera conveniente seguir insistiendo en la formulación de acciones que motiven al alumnado a la participación igualitaria en los órganos de representación de la universidad.

### RESUMEN OBJETIVO GENERAL 1.4. PROMOVER LA PARIDAD EN LA COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DE REPRESENTACIÓN.

El objetivo general 1.4 lo componen 2 acciones de las cuales se ha realizado de forma completa una de ellas. Falta por ejecutar una de las acciones. Se han cumplido la mitad de las acciones planificadas.

El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 1.4.

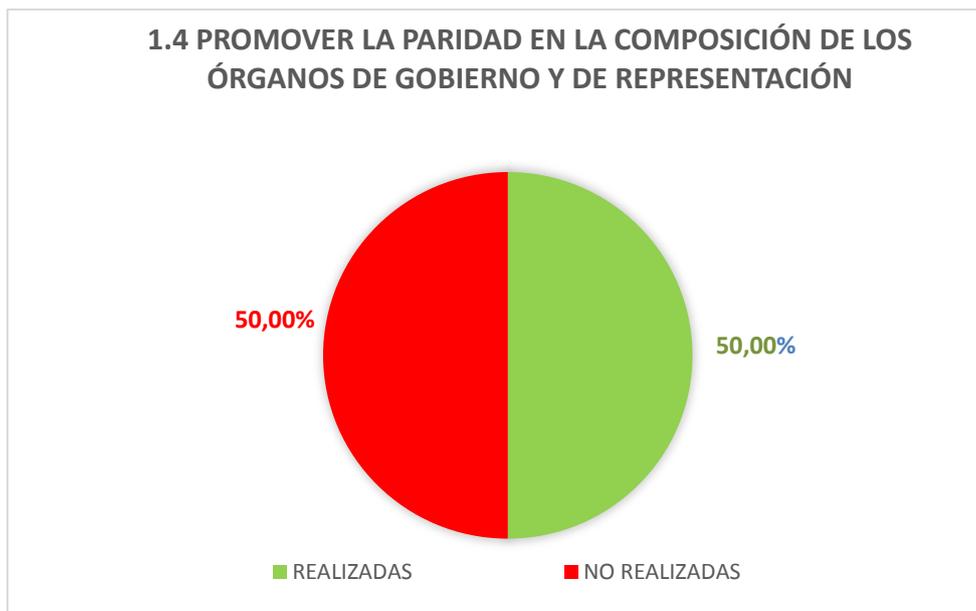


Gráfico 4: Grado de ejecución objetivo general 1.4 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

**OBJETIVO GENERAL 1.5.PROMOVER, DIFUNDIR Y ACREDITAR EL CONOCIMIENTO EN  
MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.5.1. DIFUNDIR LA INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA  
COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DE REPRESENTACIÓN DE LA UVA,  
PONIENDO DE MANIFIESTO LOS DESEQUILIBRIOS DE SEXO.**

<b>ACCIÓN 1</b>	Incorporación en Docencia de la valoración de la transversalidad de género en la actividad docente
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	Acción no realizada

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación al respecto.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** La descripción de la aplicación utiliza lenguaje discriminatorio. No se contempla transversalización de la igualdad de género. Por ello es que de aquí en adelante se deberá nombrar a responsable o responsables de aplicar esta acción.

<b>ACCIÓN 2</b>	Difusión a través del Gabinete de Comunicación de la UVA y del Espacio de Igualdad de la Web de la UVA de la actividad docente o investigadora del profesorado UVA en materia de género
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	Acción parcialmente realizada

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Mediante notas de prensa de Gabinete de Comunicación, en enlaces de redes sociales del Espacio de Igualdad, se han comunicado aquellas actividades realizadas. No obstante no se ha realizado de manera sistemática ni en la

totalidad de las actividades realizadas en este apartado, sino solamente aquellas en las que se ha tenido conocimiento.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Necesidad de establecer indicadores (trabajos TFG, TFM) o realizar encuestas entre el PDI, que permitan conocer los motivos que impiden la promoción de las mujeres, analizar porcentualmente desagregadas por sexo, las composiciones de comisiones evaluadoras a oposiciones y concursos de las plazas convocadas para el personal PDI, elaboración de estudios e informes de composición por sexo de las distintas comisiones, etc.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.5.2 FOMENTAR LA PUBLICACIÓN DE MATERIALES DOCENTES QUE INTEGREN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO MEDIANTE LA CREACIÓN DE UNA COLECCIÓN DE OBRAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD**

<b>ACCIÓN 1</b>	Edición de una colección de publicaciones on-line de materiales docentes sobre Igualdad
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	Acción no realizada

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Aunque se está trabajando en la elaboración de materiales docentes con perspectiva de género, no se ha avanzado lo suficiente como para poder editar una colección on-line.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Es inherente a la función investigadora y docente la elaboración de materiales didácticos y docentes. Para el caso con perspectiva de género, dando cumplimiento a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género el artículo 4.7. establece que “las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”. Y la LOIEMH, en su artículo 24.2, apartado f) expresa que las Administraciones educativas favorecerán: “El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia”.

Por otra parte, mejorar la accesibilidad de los materiales y evitar su dispersión, así como posibilitar el conocimiento de la situación histórica y actual de las mujeres y difundir online su trabajo se acoge a medidas previstas en el Plan de Acción para la Igualdad de oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2014/2017.

<b>ACCIÓN 2</b>	Programación de una Jornada anual que presente los materiales docentes publicados en el curso
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	Acción no realizada

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación al respecto debido a la falta de materiales docentes publicados.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** La difusión puede o no constituir una acción específica –tal como se contempla en este eje- o incluirse en la anterior.

## RESUMEN OBJETIVO GENERAL 1.5. PROMOVER, DIFUNDIR Y ACREDITAR EL CONOCIMIENTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

El objetivo general 1.5 lo componen 4 acciones. Se ha ejecutado una de ellas faltando otras tres por realizar, por lo que en este apartado no se han satisfecho las expectativas inicialmente planteadas.

El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 1.5.

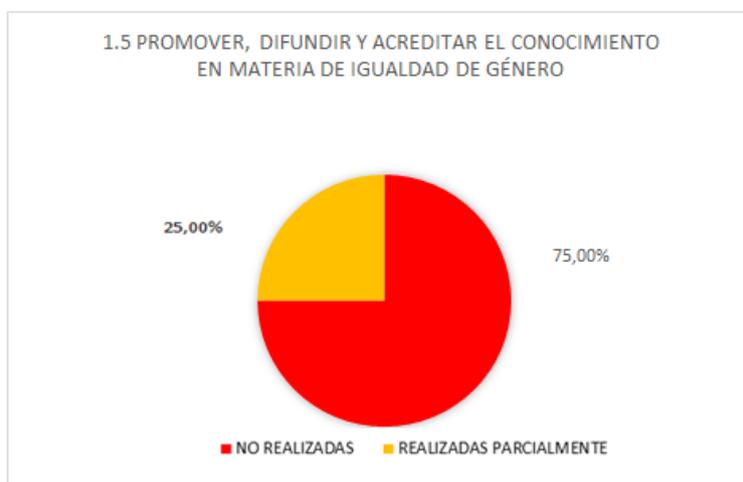


Gráfico 5: Grado de ejecución objetivo general 1.5 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

## OBJETIVO GENERAL 1.6. FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1.6.1 GARANTIZAR LA APLICACIÓN DE MECANISMOS QUE PERMITAN LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

<b>ACCIÓN 1</b>	Elaboración de una base de datos de buenas prácticas en conciliación y corresponsabilidad familiar en los contextos universitarios y difusión a través del Espacio de Igualdad de la Web de la UVA
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción parcialmente realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Se hizo una puesta en común con las universidades vinculadas a RUIGEU de la normativa específica en materia de conciliación. Se llevó a cabo la atención y orientación de las solicitudes de información recibidas en la Unidad de igualdad en esta materia.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Cuando el documento de conciliación elaborado por la RUIGEU esté completado se difundirá entre la comunidad universitaria. La perspectiva de la incorporación de la metodología de buenas prácticas a la actividad universitaria como creación

de la cultura de igualdad, puede abarcar desde la creación/implementación de un protocolo (proyecto TFG, TFM; o adopción de existente) a la creación de bases de datos tanto para PAS como para PDI; desde la elaboración de un simple código o a la recopilación de todos aquellos trabajos y materiales docentes elaborados que fomenten el valor de la igualdad.

<b>ACCIÓN 2</b>	Constitución de un grupo de trabajo específico dedicado a revisar las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación al respecto

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Participación en diversas redes de trabajo interuniversitarias en esta materia.

Necesidad de constituir un grupo de trabajo sobre la materia. El grupo de trabajo puede completarse con el impulso del análisis e investigación; (TFM TFG) dirigidos a la construcción de indicadores sobre la conciliación laboral y familiar, a la revisión de número de reuniones y horarios de comienzo y fin.

<b>ACCIÓN 3</b>	Establecimiento de pautas comunes de actuación en la convocatoria de reuniones que delimiten su desarrollo dentro del horario laboral, fijando previamente sus horas de inicio y finalización
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción parcialmente realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** La normativa fue clara en PAS, según BOCyL núm. 231, de 1 de diciembre de 2014, que recoge la RESOLUCIÓN de 24 de noviembre de 2014, del Rectorado de la Universidad de Valladolid, por la que se acuerda la publicación del Reglamento por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Valladolid. Sin embargo, la normativa fue poco concreta en cuanto al PDI. La acción se adapta a cada convocatoria puntualmente, quedando a libertad de los órganos, que actúan con flexibilidad.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se recomienda incidir especialmente en PDI. Es conveniente el establecimiento de una franja horaria limitada para las reuniones, extensiva a todas las convocatorias. Se estima necesaria la formalización de dichas pautas destinadas a conciliación efectiva. Puede solicitarse la elección de horarios para el PDI con descendientes menores o ascendientes a cargo, cuando ambos son PDI, para poder compartir las cargas familiares. (Incluso convenios centros asistenciales de día, centros de mayores, ampliación del horario del servicio de guardería de la universidad, etc. Valorando qué medidas favorecen la paridad corresponsabilidad.)

	Establecimiento de preferencia para participar en actividades
--	---

<b>ACCIÓN 4</b>	de formación en los planes anuales de formación, durante un año, a las personas que se reincorporen al servicio activo procedentes de permisos de maternidad, paternidad, o de una excedencia por razones de guarda y custodia y atención a personas dependientes.
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ACTIVIDADES:** Desde la Sección de Formación de PAS se contempla como medida de fomento de la igualdad la aplicación de la regulación vigente en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así, en la convocatoria de sus acciones formativas, aplica los siguientes criterios:

- Primero: Los empleados públicos podrán participar en cursos de formación durante los permisos por parto, adopción o acogimiento, así como durante la situación de excedencia por cuidado de familiares, según lo dispuesto en los artículos 49 y 89.4 de La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Segundo: De acuerdo con el artículo 60 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se otorga preferencia en la selección a quienes se hayan incorporado en el plazo de un año al servicio activo, procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, con objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas.

La Comisión de Formación debe incluir dichas medidas dentro de la regulación propia de las Condiciones Generales de Participación en los cursos de Formación para el PAS de la Universidad de Valladolid, que si bien su aplicación es efectiva no se contempla en el citado documento.

Desde el 01/01/2012 hasta el 01/12/2014 los permisos de maternidad han sido 26, y los permisos para acciones formativas a mujeres han sido 5. Los permisos de paternidad han sido 22 y los permisos para acciones formativas ha sido 1. 2 mujeres pidieron el permiso por riesgo en el embarazo. El número de personas beneficiarias de estas acciones formativas 2012-2014 han sido 3626, 2399 mujeres y 1227 hombres.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** No obstante actualmente la aplicación no permite diferenciar los distintos permisos en los que se encuentra el empleado, así la aplicación de las medidas depende de la comunicación previa de la persona interesada. Por ello es que se debiera considerar algún modo para solventar esta cuestión en el nuevo plan.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.6.2. FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR**

<b>ACCIÓN 1</b>	Elaboración de materiales informativos y campañas de difusión a través del Espacio de Igualdad de la Web de la UVA dirigidas a los distintos colectivos UVA que impulsen la corresponsabilidad familiar entre los hombres.
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación al respecto, centrándose exclusivamente en las medidas de conciliación.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se estima conveniente avanzar en una doble vía. Por un lado promoviendo que los hombres hagan un mayor uso de las medidas de conciliación disponibles (permisos de paternidad, maternidad, excedencia, etc.) y por el otro sensibilizando a la comunidad universitaria sobre la corresponsabilidad familiar.

**RESUMEN OBJETIVO GENERAL 1.6. FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD.**

El objetivo general 1.6 lo componen 5 acciones de las cuales se ha realizado de forma completa una de ellas y de forma parcial dos. Falta por ejecutar dos de las acciones. Esto supone un grado de cumplimiento del 60%.

El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 1.6.

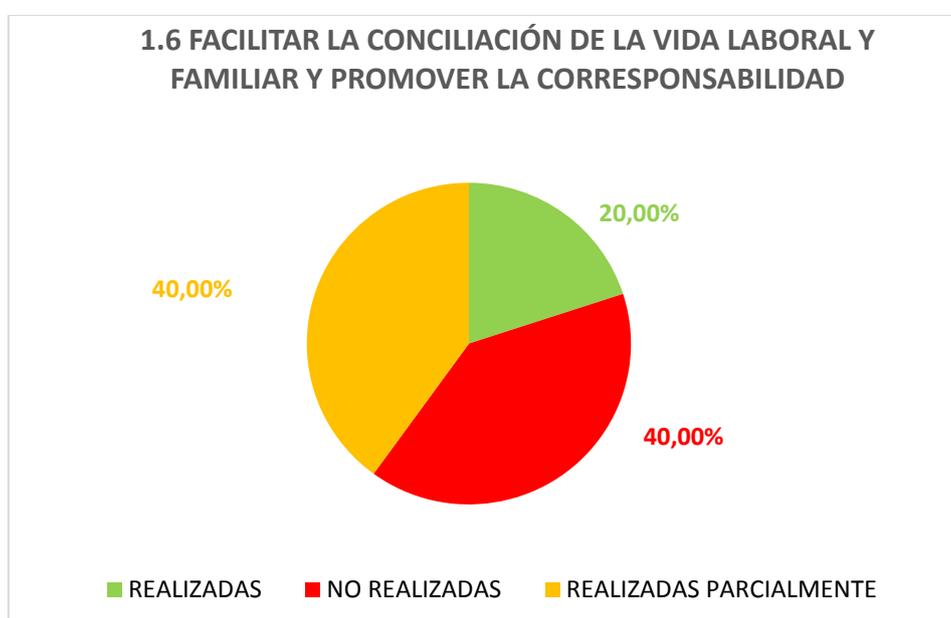


Gráfico 6: Grado de ejecución objetivo general 1.6 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

## EJE 1. ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA, Y GRADO DE CUMPLIMIENTO:

Recogiendo en una tabla única los objetivos, acciones y su grado de cumplimiento, tenemos:

EJE 1. ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA.			
OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Objetivo general 1.1. Información y sensibilización	Objetivo específico 1.1.1. Generar un proceso de información, reflexión y compromiso en la UVa con la igualdad de género	Acción 1: Publicación del Diagnóstico en el Espacio de Igualdad en la Web de la UVa y edición de un folleto informativo.	ACCIÓN REALIZADA
		Acción 2: Elaboración y difusión de una Declaración Institucional sobre igualdad entre mujeres y hombres.	ACCIÓN REALIZADA
		Acción 3: Elaboración y difusión de todas las estadísticas de la UVa desagregadas por sexo.	ACCIÓN REALIZADA
		Acción 4: Programación de actos de difusión y debate (mesas redondas) con los distintos colectivos de la UVa y la sociedad, sobre los resultados del diagnóstico UVa.	ACCIÓN REALIZADA
		Acción 5: Adopción de una imagen simbólica, frase o banner en la Web de la UVa que exprese el compromiso de la comunidad UVa con la igualdad de género y contra la violencia de género.	ACCIÓN REALIZADA
	Objetivo específico 1.1.2. Organizar campañas institucionales de sensibilización por la igualdad de género	Acción 1: Realización de Jornadas de actividades culturales y de conmemoración del 8 de Marzo (Día Internacional de las Mujeres).	ACCIÓN REALIZADA
		Acción 2: Realización de Jornadas de actividades culturales y de conmemoración del 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres).	ACCIÓN REALIZADA
	Objetivo específico 1.1.3. Promover estudios para detectar	Acción 1: Creación de becas con líneas específicas sobre discriminación de género en la Uva.	ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA
		Acción 2: Creación de un	

	posibles obstáculos y discriminaciones de género en los diferentes colectivos de la UVa	premio de investigación en género.	ACCIÓN NO REALIZADA
Objetivo general 1.2. Adaptación de la normativa y de las comunicaciones de la UVa a la Ley Orgánica de Igualdad	Objetivo específico 1.2.1. Revisión y adaptación de normativas UVa a lo establecido en la Ley Orgánica de Igualdad	Acción 1: Adaptación de reglamentos, estatutos y oferta formativa de centros y servicios.	ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA
		Acción 2: Adaptación de convenios firmados por la UVa con otras entidades.	ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA
	Objetivo específico 1.2.2. Revisar desde la perspectiva de género todas las convocatorias de la UVa	Acción 1: Modificación de las convocatorias de la UVa teniendo en cuenta el impacto de género, adecuándolas a la meta de la igualdad de género y utilizando un lenguaje que represente por igual a mujeres y hombres.	ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA
		Acción 2: En los pliegos de las cláusulas administrativa de los contratos con empresas externas, incluir entre los criterios de adjudicación, como mérito el cumplimiento, por parte de las mismas, de las directrices sobre igualdad efectiva, en los términos establecidos en los artículos 33 y 34 de la LO 3/2007. Especialmente aquellas que hayan logrado el distintivo "Igualdad en la Empresa".	ACCIÓN NO REALIZADA
	Objetivo específico 1.2.3. Promover la sensibilidad de género en la imagen institucional de la UVa	Acción 1: Elaboración de un protocolo/guía de actuación sobre aspectos a tener en cuenta para la comunicación interna y externa con enfoque de género.	ACCIÓN NO REALIZADA
		Acción 2: Elaboración de un manual de recomendaciones para el uso de un lenguaje que represente por igual a mujeres y hombres, publicarlo en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa y programar actos de difusión entre los colectivos de la Uva.	ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA
Objetivo específico			

	<p>1.2.4. Promover el incremento de mujeres entre las propuestas para nombramientos "honoris causa", lecciones de apertura y personas sobre las que recaen distinciones y honores</p>	<p>Acción 1: Puesta en evidencia de la desigualdad de género mediante la publicación de listados en el Espacio de Igualdad en la Web de la UVA de las personas reconocidas con los Honoris Causa y Lecturas de Apertura de Curso en los últimos 25 años.</p>	<p>ACCIÓN REALIZADA</p>
	<p>Objetivo específico 1.2.5. Impulsar que en la composición de las mesas presidenciales de los actos protocolarios, la representación sea paritaria</p>	<p>Acción 1: Elaboración de un decálogo para una promover una imagen de la UVA equilibrada por sexos en las diversas representaciones institucionales, actos protocolarios, etc., y difundir a través del Espacio de Igualdad de la Web de la UVA.</p>	<p>ACCIÓN NO REALIZADA</p>
<p>Objetivo general 1.3. Combatir y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</p>	<p>Objetivo específico 1.3.1. Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la violencia de género, en el ámbito de la UVA</p>	<p>Acción 1: Elaboración y activación de protocolos de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que definan estos términos según la normativa vigente y contemplen los mecanismos de actuación correspondientes a los diversos colectivos de la UVA.</p>	<p>ACCIÓN REALIZADA</p>
		<p>Acción 2: Difusión a través del Espacio de Igualdad de la Web de la UVA de la legislación vigente contra la violencia de género y contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p>	<p>ACCIÓN REALIZADA</p>
		<p>Acción 3: Elaboración y difusión en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVA, y por otros canales internos, de una lista de recursos disponibles en la UVA para canalizar las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo en los distintos colectivos UVA.</p>	<p>ACCIÓN REALIZADA</p>
		<p>Acción 4: Desarrollo de una jornada anual para explicar qué es y cómo prevenir y</p>	<p>ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA</p>

		resolver situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en los distintos colectivos UVa.	
		Acción 5: Establecimiento de mecanismos que permitan la rápida gestión de permisos, licencias, suspensiones, excedencias y traslados por el PAS y el PDI víctima de violencia de género.	ACCIÓN REALIZADA
Objetivo general 1.4. Promover la paridad en la composición de los órganos de gobierno y de representación	Objetivo específico 1.4.1. Difundir la información relacionada con la composición de los órganos de gobierno y de representación de la UVa, poniendo de manifiesto los desequilibrios de sexo	Acción 1: Recopilación y publicación en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVa de la información sobre la composición de los órganos de gobierno y de representación de la Universidad.	ACCIÓN REALIZADA
		Acción 2: Programación de actos de información, reflexión y debate con los colectivos UVa dirigidos a que conozcan los déficits y promuevan representaciones paritarias en los órganos de gobiernos correspondientes (Claustro, Consejo de Gobierno).	ACCIÓN NO REALIZADA
Objetivo general 1.5. Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género	Objetivo específico 1.5.1. Promover la transversalidad de género en el desarrollo la actividad docente	Acción 1: Incorporación en Docencia de la valoración de la transversalidad de género en la actividad docente.	ACCIÓN NO REALIZADA
		Acción 2: Difusión a través del Gabinete de Comunicación de la UVa y del Espacio de Igualdad de la Web de la UVa de la actividad docente o investigadora del profesorado UVa en materia de género.	ACCIÓN NO REALIZADA
	Objetivo específico 1.5.2. Fomentar la publicación de materiales docentes que integren la perspectiva de género mediante la creación de una colección de obras relacionadas con la igualdad	Acción 1: Edición de una colección de publicaciones on-line de materiales docentes sobre Igualdad.	ACCIÓN NO REALIZADA
		Acción 2: Programación de una Jornada anual que presente los materiales docentes publicados en el curso.	ACCIÓN NO REALIZADA

<p>Objetivo general 1.6. <b>Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover la corresponsabilidad</b></p>	<p>Objetivo específico 1.6.1. <b>Garantizar la aplicación de mecanismos que permitan la conciliación laboral y familiar</b></p>	<p><b>Acción 1:</b> Elaboración de una base de datos de buenas prácticas en conciliación y corresponsabilidad familiar en los contextos universitarios y difusión a través del Espacio de Igualdad de la Web de la UVA.</p>	<p>ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA</p>
		<p><b>Acción 2:</b> Constitución de un grupo de trabajo específico dedicado a revisar las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral.</p>	<p>ACCIÓN NO REALIZADA</p>
		<p><b>Acción 3:</b> Establecimiento de pautas comunes de actuación en la convocatoria de reuniones que delimiten su desarrollo dentro del horario laboral, fijando previamente sus horas de inicio y finalización.</p>	<p>ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA</p>
		<p><b>Acción 4:</b> Establecimiento de preferencia para participar en actividades de formación en los planes anuales de formación, durante un año, a las personas que se reincorporen al servicio activo procedentes de permisos de maternidad, paternidad, o de una excedencia por razones de guarda y custodia y atención a personas dependientes.</p>	<p>ACCIÓN REALIZADA</p>
	<p>Objetivo específico 1.6.2. <b>Fomentar la corresponsabilidad familiar</b></p>	<p><b>Acción 1:</b> Elaboración de materiales informativos y campañas de difusión a través del Espacio de Igualdad de la Web de la UVA dirigidas a los distintos colectivos UVA que impulsen la corresponsabilidad familiar entre los hombres.</p>	<p>ACCIÓN NO REALIZADA</p>

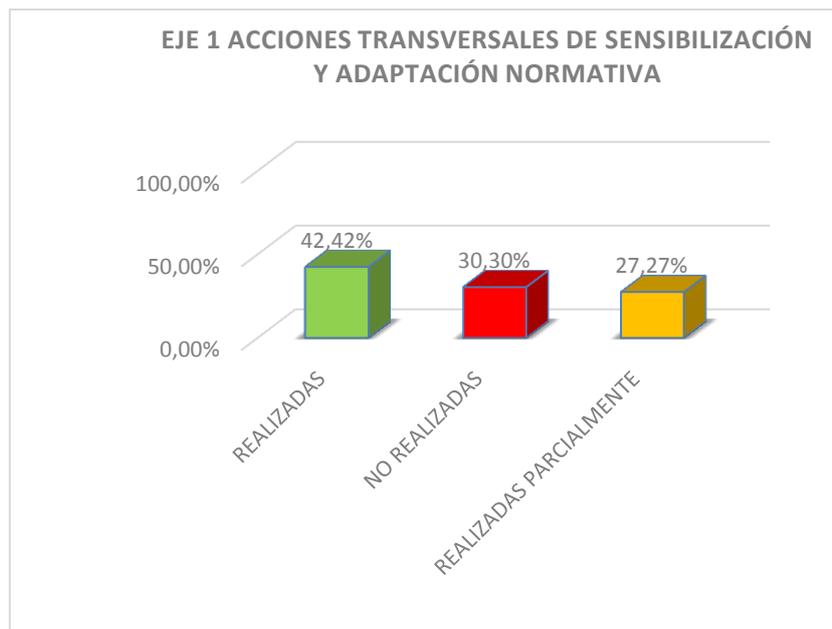


Gráfico 7: Grado de cumplimiento EJE.1 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

## EJE 2. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO.

### OBJETIVO GENERAL 2.1. SENSIBILIZAR SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.1 COMBATIR LA INFLUENCIA DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LAS ELECCIONES ACADÉMICAS Y PROFESIONALES DE LAS Y LOS ESTUDIANTES.

##### ACCIÓN 1

Elaboración una Guía de Titulaciones en la UVa (“Ellas y Ellos en la UVa”) que presente una imagen equilibrada y libre de sexismo de las opciones académicas y profesionales, dirigida a potenciar la diversificación profesional y combatir la segregación, y su distribución en Institutos de Enseñanza Secundaria

**NIVEL EJECUCIÓN** Acción parcialmente realizada

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ACTIVIDADES:** No se ha realizado una guía específica con la denominación de “Ellas y Ellos en la Uva”. Se realiza la distribución en Institutos de Enseñanza Secundaria de las Guías “Oferta Educativa de Grados” (2013 campaña “Ellos y Ellas en la Uva” en colaboración con COIE). Existe además una edición digital, que se puede consultar en la página web de la Universidad de Valladolid:

[http://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.05.areaestudiantes/\\_documentos/oferta15-16v4-27-5.pdf](http://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.05.areaestudiantes/_documentos/oferta15-16v4-27-5.pdf)

	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16
EJEMPLARES OFERTA EDUCATIVA	16.000	16.000	16.000	16.000
Nº DE ENVIOS PERSONALES	8.869	9.267	9.487	9.899
CENTROS SECUNDARIA	106	104	103	102

Se elabora asimismo la “Guía de matrícula de Grados” a disposición del resto de los/as estudiantes en las secretarías administrativas de los Centros, unidades administrativas o unidad de gestión integrada de los Campus correspondientes (Segovia, Soria y Palencia), en el C.O:I.E., y en el Servicio de Alumnos y Gestión Académica. Existe además una edición digital, que se puede consultar en la página web de la Universidad de Valladolid:

<http://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.04.matricula/2.01.04.06.publicaciones/index.html>

El texto de estas publicaciones fue revisado con el objetivo de adaptarlo al Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UVa (2012-2014).

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Es necesario valorar estrategias en colaboración con institutos destinadas a reducir la masculinización /feminización de diversos grados universitarios.

<b>ACCIÓN 2</b>	Realización de campañas de orientación académica y profesional no sexista entre el alumnado de Enseñanzas Secundarias, para favorecer opciones libres de estereotipación de género.
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción parcialmente realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ACTIVIDADES:** Pese a que no se realiza una campaña específica sobre titulaciones y género, las campañas anuales que realiza la UVA entre el alumnado de enseñanzas secundarias está libre de estereotipos de género.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Es necesario valorar estrategias en colaboración con institutos destinadas a reducir la masculinización /feminización de diversos grados universitarios.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.2. HACER VISIBLE ENTRE EL ALUMNADO LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UVA MEDIANTE ACCIONES INFORMATIVAS Y/O FORMATIVAS DIRIGIDAS A PREVENIR CUALQUIER DISCRIMINACIÓN POR SEXO.

<b>ACCIÓN 1</b>	Realización de Jornadas de sensibilización sobre cómo detectar el acoso sexual y por razón de sexo a las estudiantes, y en general, la violencia de género
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Se realizaron campañas sobre “Prevención violencia de Género en ámbito universitario”, campañas “Igualdad de género en el ámbito universitario”; desarrolladas durante los cursos de vigencia del Plan en todos los campus Uva.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Identificación de manifestaciones discriminatorias en el ámbito institucional (transfobia, plumafofia, etc.). La diversidad sexual y el derecho a expresión de la identidad de género deben ser reconocidos expresamente en los protocolos que protegen del trato discriminatorio por actitudes sexistas.

<b>ACCIÓN 2</b>	Realización de Talleres sobre discriminación directa o indirecta y violencia de género dirigidos a las y los estudiantes
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción parcialmente realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Se han realizado talleres y/o jornadas específicas sobre discriminación en diversos centros y titulaciones, pero no a nivel general de la universidad.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Acción que puede considerarse contenida en otras. Para el siguiente plan se debieran planificar talleres, con responsables asignados.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.3 GARANTIZAR AL ALUMNADO UNA OFERTA FORMATIVA EN IGUALDAD DE GÉNERO

<b>ACCIÓN 1</b>	Establecimiento de una oferta formativa anual de cursos en igualdad de género
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción parcialmente realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** A través del Centro Buendía y a través de la oferta formativa propia de Centros docentes (Facultades de Educación de los cuatro campus, Facultad de Filosofía y Letras, Enfermería de Valladolid, Ciencias Jurídicas y Sociales de Segovia, Ciencias del Trabajo de Palencia, etc.) se han realizado jornadas técnicas sobre igualdad de género dirigidas al alumnado matriculado en esos grados.

No obstante se echa en falta la existencia de una oferta formativa global, especialmente de posgrado en materia de igualdad de género, como puede ser el Máster en Agente Igualdad de Oportunidades.

En la programación del Centro Buendía se han realizado acciones formativas relacionadas con la igualdad: I Congreso Internacional. Género y cultura de la sostenibilidad (noviembre de 2013), MUJERES Y CREACIÓN, con motivo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, 8 marzo 2012.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se considera fundamental la organización y consolidación de un título de posgrado en materia de igualdad de género. Por ello es que en el siguiente plan se debe tener presente esta opción.

<b>ACCIÓN 2</b>	Garantizar al alumnado una oferta formativa en igualdad de género
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción parcialmente realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Hasta septiembre 2012 existió la oferta formativa global (Máster Estudios de Género y Políticas de Igualdad). Desde esa fecha se realizan acciones formativas puntuales en diversos centros y titulaciones, sobre la materia.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Los cursos se han suspendido por falta de dotación económica. Se considera conveniente estimular la participación en acciones formativas en género destinadas a todo el alumnado, mediante el reconocimiento de créditos.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.4. APOYAR A LAS ASOCIACIONES DE ESTUDIANTES EN LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EN IGUALDAD DE GÉNERO

<b>ACCIÓN 1</b>	Establecimiento de incentivos para la realización de acciones para la igualdad de género por parte de las asociaciones de estudiantes: Creación de premios de Buenas Prácticas en materia de igualdad de género para las asociaciones de estudiantes.
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Aunque se han apoyado tanto económicamente como a nivel técnico las iniciativas promovidas por el alumnado en materia de igualdad de género, no se ha consolidado a través de la Creación de un Premio de buenas prácticas en materia de igualdad de género tal y como estaba previsto en la acción

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se considera conveniente/imprescindible seguir insistiendo en la formulación de acciones que motiven la participación del alumnado en el fomento de la igualdad de género pero no cerrando las vías exclusivamente a la creación de unos premios, sino de manera más flexible apoyando aquellas iniciativas que por su identificación con los objetivos propuestos en el Plan, puedan requerir apoyo técnico, económico o de presencia institucional.

#### RESUMEN OBJETIVO GENERAL 2.1. SENSIBILIZAR SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO.

El objetivo general 2.1. lo componen 7 acciones de las cuales se ha realizado de forma completa una de ellas y de forma parcial cinco. Falta por ejecutar una de las acciones. El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 2.1.

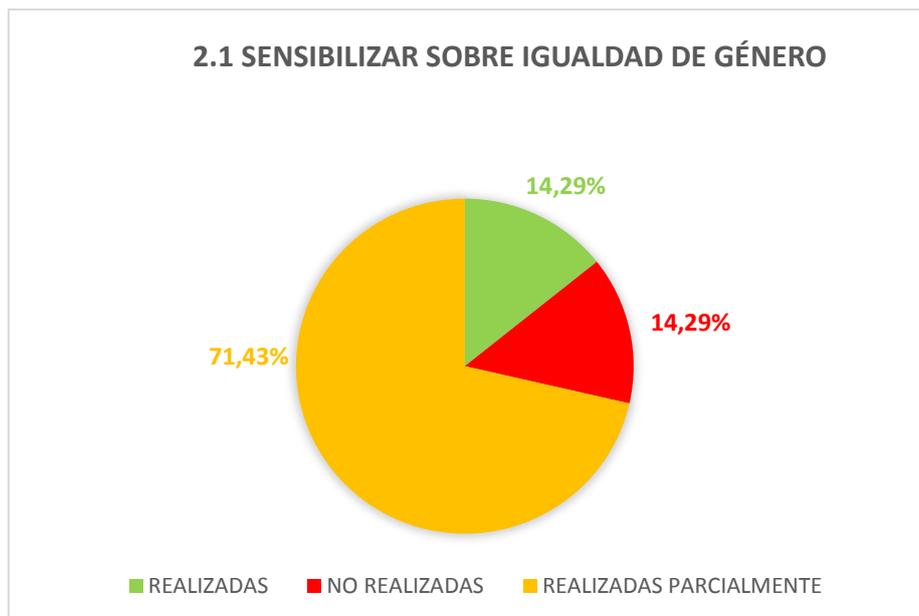


Gráfico 8: Grado de ejecución objetivo general 2.1 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

**OBJETIVO GENERAL 2.2. PROMOVER LA PARIDAD EN LA REPRESENTACIÓN.**  
**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.1. ESTABLECER LA OBLIGACIÓN DE LISTAS EQUILIBRADAS A LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.**

<b>ACCIÓN 1</b>	Instar a los órganos correspondientes a modificar los reglamentos para establecer la obligación de presentar listas equilibradas.
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	Acción no realizada

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Pese a existir el compromiso adquirido a través del Plan de Igualdad, este no se ha plasmado de manera expresa en ningún documento vinculante.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Conviene una formulación más concreta de las acciones. Recomendación: acuerdo promovido desde la Junta Electoral para que las candidaturas en todos los procesos electorales, sean equilibradas.

<b>ACCIÓN 2</b>	Programación de actos específicos dirigidos y/o protagonizados por las estudiantes (mesas redondas, reuniones informativas, campañas), dirigidas a incentivar el acceso igualitario de mujeres a los cargos de representación
-----------------	---

<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>
------------------------	----------------------------

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación al respecto

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Se hace necesario considerar el porcentaje de las mujeres en los cargos de representación de colectivos y asociaciones de estudiantes, y motivar a la participación de las estudiantes a través de la formación en participación social y liderazgo.

Asimismo es imprescindible crear una cultura de la igualdad a través de acciones formativas y contenidos curriculares de género.

Se considera conveniente la estimación del liderazgo y la presencia de mujeres en la dirección de los órganos de representación de estudiantes, como mérito o reconocimiento curricular.

**RESUMEN OBJETIVO GENERAL 2.2. PROMOVER LA PARIDAD EN LA REPRESENTACIÓN.**

El objetivo general 2.2 lo componen 2 acciones. Falta por ejecutar las dos acciones. El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 2.2.



Gráfico 9: Grado de ejecución objetivo general 2.2 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

**OBJETIVO GENERAL 2.3. ELIMINAR Y PREVENIR DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ACCESO AL DESARROLLO DE PRÁCTICAS DOCENTES.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3.1. SENSIBILIZACIÓN DE LAS EMPRESAS RECEPTORAS DE ALUMNADO EN PRÁCTICAS.**

<b>ACCIÓN 1</b>	Revisión de las convocatorias de las plazas de prácticas para garantizar que se ofertan sin segregar por sexo en puestos de trabajo y funciones
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Aunque no se ha realizado ninguna actuación al respecto, no se ha detectado durante el periodo de vigencia del Plan ninguna plaza de prácticas en la que se favorezca un sexo con respecto a otro.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Ante la imposibilidad de dar respuesta de realización de la acción por parte del servicio responsable, podría esta acción incluirse en la 1.2.2/2; haciendo extensiva a las entidades de prácticas, la inclusión en las cláusulas administrativas de los contratos o las directrices sobre igualdad efectiva.

<b>ACCIÓN 2</b>	Sensibilización a las empresas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la publicación de un protocolo de actuación destinado a la relación UVa-Empresa, con perspectiva de género
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación al respecto

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Resulta imprescindible la coordinación entre órganos servicios, la convergencia de los distintos planes y de los periodos rectorales para la eficacia de las decisiones. Un plan necesita para su ejecución la implicación de todas las personas y estructuras de la comunidad universitaria.

La conexión con los agentes sociales es una dimensión de la universidad, reconocida entre sus valores y misiones, también ha de serlo en el ámbito de la igualdad.

**RESUMEN OBJETIVO GENERAL 2.3. SENSIBILIZACIÓN DE LAS EMPRESAS RECEPTORAS DE ALUMNADO EN PRÁCTICAS.**

El objetivo general 2.3. lo componen 2 acciones. Falta por ejecutar las dos acciones. El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 2.3.

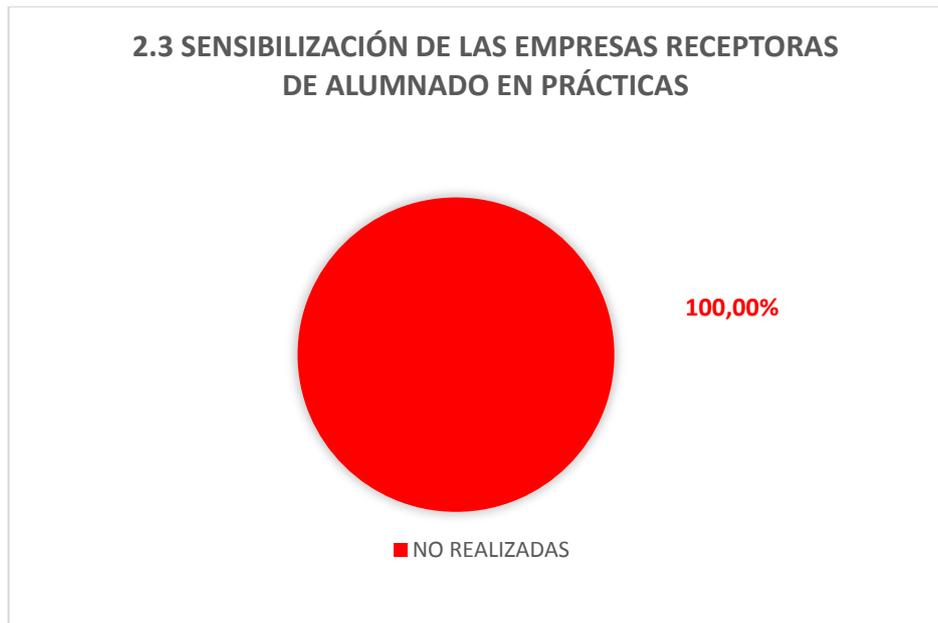


Gráfico 10: Grado de ejecución objetivo general 2.3 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.4.1. CREACIÓN DE UN ESPACIO DE APOYO ESPECÍFICO PARA TITULADAS EMPRENDEDORAS.**

<b>ACCIÓN 1</b>	Puesta en marcha de una línea de información y asesoramiento específica para tituladas universitarias emprendedoras
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación al respecto

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Descuidar el seguimiento de las tituladas es perder un gran porcentaje de capital humano dirigido potencialmente al emprendimiento.

Las repercusiones en la economía y el empleo son claramente y solo contribuyen a la perpetuar la desigualdad de género.

No se contempla la perspectiva de igualdad en la actividad realizada por los órganos de destino (Parque científico Uva, Área de Empresa y Empleo , FUNGE). En el nuevo plan sería interesante poner en marcha esta acción, pero ofreciendo información y asesoramiento a emprendedoras y emprendedores.

<http://www.parquecientificouva.org/preincubadora>

<b>ACCIÓN 2</b>	Difusión de las experiencias emprendedoras de las tituladas en el Espacio de Igualdad de la Web de la Uva
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación al respecto

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Valorar para el siguiente plan si sería interesante o retomar esta acción.

**RESUMEN OBJETIVO GENERAL 2.4. APOYAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS TITULADAS.**

El objetivo general 2.4. lo componen 2 acciones. Falta por ejecutar las dos acciones. El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 2.4.



Gráfico 11: Grado de ejecución objetivo general 2.4 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

## OBJETIVO GENERAL 2.5. CREAR BECAS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2.5.1. CREACIÓN DE UN ESPACIO DE APOYO ESPECÍFICO PARA TITULADAS EMPRENDEDORAS.

ACCIÓN1	Establecimiento de dos becas específicas para favorecer el acceso de alumnas provenientes de África a estudios de la UVa
NIVEL EJECUCIÓN	Acción no realizada

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación al respecto

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Considerar en el próximo plan establecer esas becas para personas con circunstancias de especial vulnerabilidad, sin sesgar por origen.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2.5.2. CREAR Y DOTAR ECONÓMICAMENTE UNA LÍNEA DE BECAS PARA UNIVERSITARIAS PROCEDENTES DE ÁFRICA

ACCIÓN 1	Establecimiento de becas específicas para favorecer el acceso a estudios de la UVa de alumnas gitanas, así como su continuidad
NIVEL EJECUCIÓN	Acción parcialmente realizada

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ACTIVIDADES:** Se ejecutó la reunión con la Federación de Asociaciones Gitanas de Castilla y León para establecer canales de comunicación. En las ayudas sociales a estudiantes prestadas por el Secretariado de Asuntos sociales, se han concedido ayudas a alumnas de etnia gitana; por cumplir los requisitos de la convocatoria.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** No se considera adecuado continuar con esta línea al detectar problemas para comprobar el cumplimiento de los requisitos administrativos.

Considerar en el próximo plan establecer esas becas para personas con circunstancias de especial vulnerabilidad, sin sesgar por origen.

## RESUMEN OBJETIVO GENERAL 2.5. CREAR BECAS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.

El objetivo general 2.5 lo componen 2 acciones de las cuales se ha realizado de forma parcial una de ellas. Falta por ejecutar la otra de las acciones. El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 2.5.

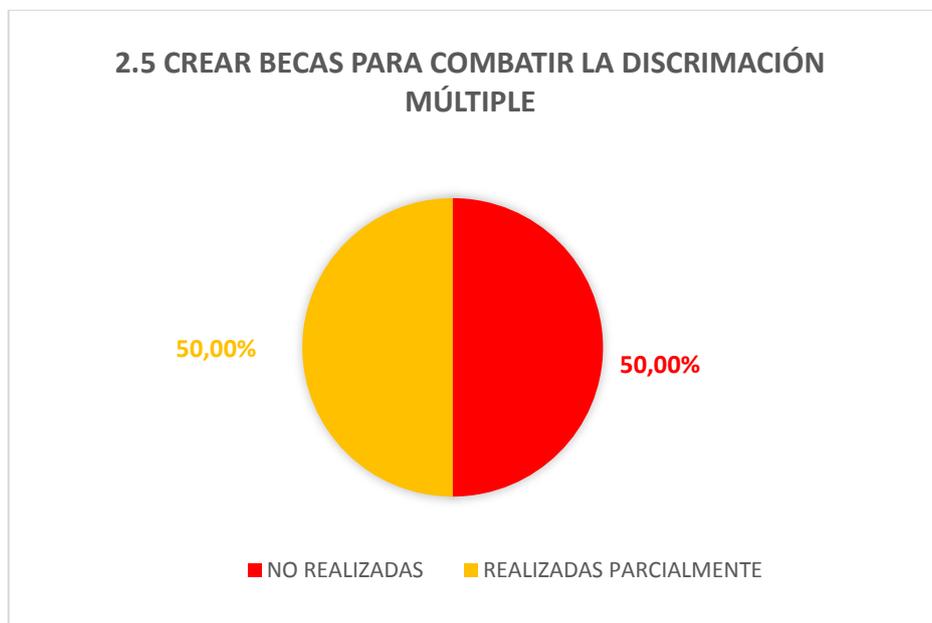


Gráfico 12: Grado de ejecución objetivo general 2.5 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

## EJE 2 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO, Y GRADO DE CUMPLIMIENTO:

Recogiendo en una tabla única los objetivos, acciones y su grado de cumplimiento, tenemos:

EJE 2. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO.			
OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Objetivo general 2.1. Sensibilizar sobre igualdad de género	Objetivo específico 2.1.1. Combatir la influencia de los estereotipos de género en las elecciones académicas y profesionales de las y los estudiantes	Acción 1: Elaboración una Guía de Titulaciones en la UVa (“Ellas y Ellos en la UVa”) que presente una imagen equilibrada y libre de sexismo de las opciones académicas y profesionales, dirigida a potenciar la diversificación profesional y combatir la segregación, y su distribución en Institutos de Enseñanza Secundaria.	ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA
		Acción 2: Realización de campañas de orientación académica y profesional no sexista entre el alumnado de Enseñanzas Secundarias, para favorecer opciones libres de estereotipación de género.	ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA
	Objetivo específico 2.1.2. Hacer visible entre el alumnado la situación de mujeres y hombres en la UVa mediante acciones informativas y/o formativas dirigidas a prevenir cualquier discriminación por sexo	Acción 1: Realización de Jornadas de sensibilización sobre cómo detectar el acoso sexual y por razón de sexo a las estudiantes, y en general, la violencia de género.	ACCIÓN REALIZADA
		Acción 2: Realización de Talleres sobre discriminación directa o indirecta y violencia de género dirigidos a las y los estudiantes.	ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA
	Objetivo específico 2.1.3. Garantizar al alumnado una oferta formativa en igualdad de género	Acción 1: Establecimiento de una oferta formativa anual de cursos en igualdad de género.	ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA
		Acción 2: Consolidación de una oferta de estudios oficiales de postgrado en igualdad de género.	ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA
	Objetivo específico 2.1.4. Apoyar a las asociaciones de	Acción 1: Establecimiento de incentivos para la realización de acciones para la igualdad de género por parte de las asociaciones de estudiantes:	ACCIÓN NO REALIZADA

	estudiantes en la realización de actividades en igualdad de género	Creación de premios de Buenas Prácticas en materia de igualdad de género para las asociaciones de estudiantes.	
Objetivo general 2.2. <b>Promover la paridad en la representación</b>	Objetivo específico 2.2.1. Establecer la obligación de listas equilibradas a los órganos de representación	Acción 1: Instar a los órganos correspondientes a modificar los reglamentos para establecer la obligación de presentar listas equilibradas.	ACCIÓN NO REALIZADA
		Acción 2: Programación de actos específicos dirigidos y/o protagonizados por las estudiantes (mesas redondas, reuniones informativas, campañas), dirigidas a incentivar el acceso igualitario de mujeres a los cargos de representación.	ACCIÓN NO REALIZADA
Objetivo general 2.3. <b>Eliminar y prevenir desigualdades de género en el acceso al desarrollo de prácticas docentes</b>	Objetivo específico 2.3.1. Sensibilización de las empresas receptoras de alumnado en prácticas	Acción 1: Revisión de las convocatorias de las plazas de prácticas para garantizar que se ofertan sin segregar por sexo en puestos de trabajo y funciones.	ACCIÓN NO REALIZADA
		Acción 2: Sensibilización a las empresas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la publicación de un protocolo de actuación destinado a la relación UVA-Empresa, con perspectiva de género.	ACCIÓN NO REALIZADA
Objetivo general 2.4. <b>Apoyar la promoción profesional de las tituladas</b>	Objetivo específico 2.4.1. Creación de un espacio de apoyo específico para tituladas emprendedoras	Acción 1: Puesta en marcha de una línea de información y asesoramiento específico para tituladas universitarias emprendedoras.	ACCIÓN NO REALIZADA
		Acción 2: Difusión de las experiencias emprendedoras de las tituladas en el Espacio de Igualdad de la Web de la UVA.	ACCIÓN NO REALIZADA
Objetivo general 2.5. <b>Crear becas para combatir la discriminación múltiple</b>	Objetivo específico 2.5.1. Crear y dotar económicamente una línea de becas para universitarias procedentes de África	Acción 1: Establecimiento de dos becas específicas para favorecer el acceso de alumnas provenientes de África a estudios de la UVA.	ACCIÓN NO REALIZADA
	Objetivo específico 2.5.2. Crear y dotar económicamente una línea de becas	Acción 1: Establecimiento de becas específicas para favorecer el acceso a estudios de la UVA de alumnas gitanas, así como su continuidad.	ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA

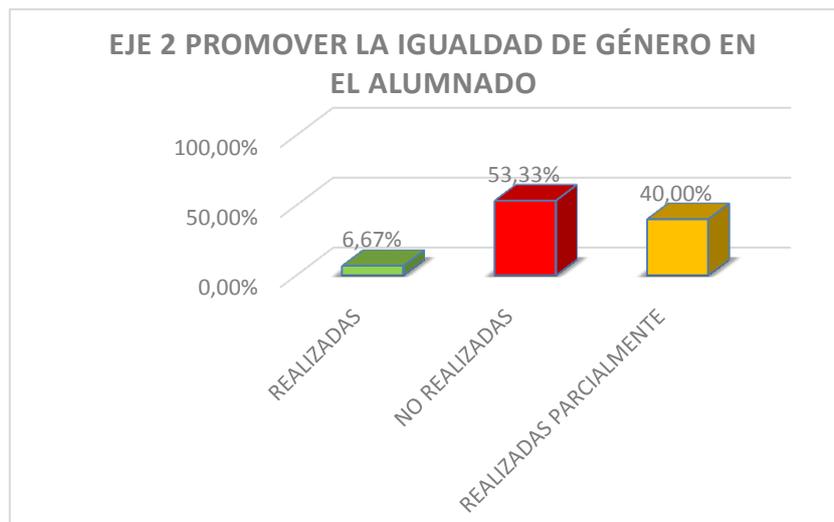


Gráfico13: Grado de cumplimiento EJE 2. del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

### EJE 3. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI).

#### OBJETIVO GENERAL 3.1. PROMOVER LA PARIDAD EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y COMISIONES DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

##### OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.1. PROMOVER LA PARIDAD EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y COMISIONES DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

<b>ACCIÓN 1</b>	Establecer mecanismos para incentivar que las listas que presenten las organizaciones sindicales para la representación del PDI sean equilibradas en su composición
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación específica al respecto durante el periodo de vigencia del Plan.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** (En la actualidad se realizan acciones destinadas a la representación equitativa. Así en las elecciones a composición mesas estudiantes de 2016). Legislación básica aplicable: II Convenio Colectivo del PDI, BOCyL 18 MAYO 2015 y Estatuto Trabajadores.

Esta acción debiera ser considerada para mantenerla en el siguiente plan.

<b>ACCIÓN 2</b>	Revisión de la normativa interna de la UVa para promover el establecimiento de listas equilibradas en las comisiones de selección de personal
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación específica al respecto durante el periodo de vigencia del Plan.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** La acción no se considera factible tal como está formulada. Se estima oportuno establecer cambios efectivos en los mecanismos de selección incluyendo criterios de discriminación positiva en los procesos de selección del PDI.

Legislación básica: BOCyL 19 de agosto 2009, composición equilibrada de las comisiones de selección y concurso de acceso a los cuerpos docentes en la Universidad de Valladolid. (Anexos). RD 1313/2007 de 5 de octubre que regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios.

<b>ACCIÓN 3</b>	Establecer en la normativa interna de la UVa mecanismos que promuevan que la designación de los miembros de los órganos de dirección del PDI se realiza atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres
-----------------	---

NIVEL EJECUCIÓN	Acción parcialmente realizada
-----------------	-------------------------------

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** En lo relativo a la representación sindical del PDI, la UVA se adecúa la normativa establecida para las universidades públicas de Castilla y León, en el convenio PDI Laboral CyL, que a su vez hace referencia al Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el que se reconoce expresamente el principio de igualdad de trato de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

<http://www.feteugtcyl.es/sites/default/files/Convenio%20PDI%20Laboral%20CyL.pdf>

El convenio colectivo

[http://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.04.secretariageneral/\\_documentos/IV.21.-II-Convencio-Colectivo-PDI-Laboral-CyL.pdf](http://www.uva.es/export/sites/uva/1.lauva/1.04.secretariageneral/_documentos/IV.21.-II-Convencio-Colectivo-PDI-Laboral-CyL.pdf)

Así mismo el Acuerdo de la Mesa General de negociación de la Universidad de Valladolid 2015, remite a Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como a la Ley 7/2007 por la que se aprueba el citado Estatuto de los Trabajadores

[http://www.uva.es/export/sites/uva/7.comunidaduniversitaria/7.04.gerencia/\\_documentos/A-CUERDO-MESA-GENERAL-DE-NEGOCIACION-DE-LA-UVa-PARA-EL-ANO-2015.pdf](http://www.uva.es/export/sites/uva/7.comunidaduniversitaria/7.04.gerencia/_documentos/A-CUERDO-MESA-GENERAL-DE-NEGOCIACION-DE-LA-UVa-PARA-EL-ANO-2015.pdf)

**OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES:** No puede asegurarse que el proceso se deba a las políticas de igualdad sino más bien al peso de la masa crítica en la base de mujeres del total PDI que acaban consolidando carrera, aunque también les cueste más años y esfuerzo profesionalizarse.

La acción ha de seguir manteniéndose, con el objetivo de que sea el plan el que incida en lograr el objetivo, no el peso de la masa crítica.

### RESUMEN OBJETIVO GENERAL 3.1. PROMOVER LA PARIDAD EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y COMISIONES DE SELECCIÓN DE PERSONAL

El objetivo general 3.1. lo componen 3 acciones de las cuales se ha realizado de forma parcial una de ellas. Falta por ejecutar otras dos de las acciones. El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 3.1.

### 3.1 PROMOVER LA PARIDAD EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y COMISIONES DE SELECCIÓN DE PERSONAL



Gráfico 14: Grado de ejecución objetivo general 3.1 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

### OBJETIVO GENERAL 3.2. HACER VISIBLE EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.1. HACER VISIBLE EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN.

ACCIÓN1	Creación de un grupo de trabajo para analizar el impacto de género en los permisos sabáticos y movilidad del profesorado
NIVEL EJECUCIÓN	Acción no realizada

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación específica al respecto durante el periodo de vigencia del Plan.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Por incumplimiento de la acción se ha aplicado el artículo 3.5.3 del Reglamento de Movilidad Interna del Profesorado, y la conciliación continuó recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, contrariando el sentido del Plan de Igualdad.

Se recomienda la constitución de grupos de trabajo que concreten las condiciones óptimas de conciliación y fomenten la participación en estas medidas, por parte de los hombres, como un derecho al ejercicio de corresponsabilidad.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.2 GARANTIZAR QUE LA NORMATIVA DE LA UVA RELATIVA A LOS CRITERIOS DE CONTRATACIÓN, EVALUACIÓN DE CURRÍCULOS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, NO CONTIENE ELEMENTOS DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

<b>ACCIÓN 1</b>	Estudio del impacto de la variable género en los grupos de investigación
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación específica al respecto durante el periodo de vigencia del Plan.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Resulta imprescindible conocer la situación de las mujeres en los grupos de investigación para determinar su peso académico y la evolución de su representatividad en los grupos de investigación; para establecer acciones positivas que favorezcan papel de responsable de proyectos y grupos de investigación.

**RESUMEN OBJETIVO GENERAL 3.2. HACER VISIBLE EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN.**

El objetivo general 3.2 lo componen 2 acciones. Falta por ejecutar las dos acciones. El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 3.2.



Gráfico 15: Grado de ejecución objetivo general 3.2 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

### OBJETIVO GENERAL 3.3. FOMENTAR LA INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO.

El objetivo general 3.3 integrado por dos acciones, se ha realizado al 50%.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3.1. GARANTIZAR QUE LA NORMATIVA DE LA UVA RELATIVA A LOS CRITERIOS DE CONTRATACIÓN, EVALUACIÓN DE CURRÍCULOS Y PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, NO CONTIENE ELEMENTOS DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.

<b>ACCIÓN 1</b>	Creación de una base de datos documental y habilitar un espacio en la Espacio de Igualdad en la Web de la UVa para compilar y difundir los resultados de tesis doctorales y trabajos de investigación en materia de género.
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción Realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Se han recogido los datos relativos al periodo de vigencia del Plan y publicados en espacio destinado a tal efecto.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** En referencia a esta acción, se recomienda continuar actualizando dicha base de datos.

<b>ACCIÓN 2</b>	Inclusión de una línea prioritaria de investigación de temas de género para la concesión de becas predoctorales de la UVA
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación específica al respecto durante el periodo de vigencia del Plan.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Esta acción deberá someterse a estudio para valorar para mantenerla en el siguiente Plan.

#### RESUMEN OBJETIVO GENERAL 3.3. GARANTIZAR QUE LA NORMATIVA NO CONTIENE ELEMENTOS DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.

El objetivo general 3.3. lo componen 2 acciones de las cuales se ha realizado de forma completa una de ellas. Falta por ejecutar la otra de las acciones. El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 3.3.

### 3.3 GARANTIZAR QUE LA NORMATIVA NO CONTIENE ELEMENTOS DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA



Gráfico 16: Grado de ejecución objetivo general 3.3 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

### OBJETIVO GENERAL 3.4. DEFINIR UNA CARRERA PROFESIONAL TENIENDO EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 3.4.1 GARANTIZAR QUE LA MATERNIDAD/PATERNIDAD NO SUPONGA LA PÉRDIDA DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES EN LA CARRERA PROFESIONAL

<b>ACCIÓN 1</b>	Incorporar en la evaluación de la actividad docente e investigadora del profesorado, la variable maternidad/paternidad no constituye un factor de impacto negativo en la valoración del PDI
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación específica al respecto durante el periodo de vigencia del Plan.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Es imprescindible la adopción de medidas para que el periodo dedicado al ejercicio de permisos de maternidad y paternidad no compute en los procesos de evaluación de la actividad docente e investigadora; cuando sin embargo, la evaluación tales actividades compete a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación.

### RESUMEN OBJETIVO GENERAL 3.4. DEFINIR UNA CARRERA PROFESIONAL TENIENDO EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

El objetivo general 3.4 lo compone 1 acción, la cual falta por ejecutar. El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 3.4.



Gráfico 17: Grado de ejecución objetivo general 3.4 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

**OBJETIVO GENERAL 3.5. PROMOVER LA FORMACIÓN EN TEMAS DE GÉNERO.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.5.1. Ofrecer a través de acciones de formación recursos y herramientas para facilitar la perspectiva de género en la docencia.**

<b>ACCIÓN 1</b>	Incorporación en el Plan de Formación del PDI de una oferta de talleres sobre igualdad de género para incentivar la aplicación de la transversalidad de género en las guías docentes
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación específica al respecto durante el periodo de vigencia del Plan.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** La formulación de la acción es suficientemente explícita en la importancia de su contenido. Se recomienda insistir sobre esta acción. Se procurará que los talleres y acciones formativas del PDI se realicen ajustándose a las normas de conciliación.

**RESUMEN OBJETIVO GENERAL 3.5. PROMOVER LA FORMACIÓN EN TEMAS DE GÉNERO.**

El objetivo general 3.5 lo compone 1 acción, la cual falta por ejecutar. El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 3.5.



Gráfico 18: Grado de ejecución objetivo general 3.5 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

**EJE 3 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI), Y GRADO DE CUMPLIMIENTO.**

Recogiendo en una tabla única los objetivos, acciones y su grado de cumplimiento, tenemos:

<b>EJE 3. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI).</b>			
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>GRADO DE CUMPLIMIENTO</b>
<b>Objetivo general 3.1. Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección de personal</b>	<b>Objetivo específico 3.1.1. Establecer mecanismos que incentiven que se presenten listas equilibradas por sexo a los órganos de representación del PDI</b>	<b>Acción 1: Establecer mecanismos para incentivar que las listas que presenten las organizaciones sindicales para la representación del PDI sean equilibradas en su composición.</b>	<b>ACCIÓN NO REALIZADA</b>
		<b>Acción 2: Revisión de la normativa interna de la UVA para promover el establecimiento de listas equilibradas en las comisiones de selección de personal.</b>	<b>ACCIÓN NO REALIZADA</b>
		<b>Acción 3: Establecer en la normativa interna de la UVA mecanismos que promuevan que la designación de los miembros de los órganos de dirección del PDI se realiza atendiendo al principio de</b>	<b>ACCIÓN PARCIALMENTE REALIZADA</b>

		presencia equilibrada de mujeres y hombres.	
Objetivo general 3.2. Hacer visible el trabajo de las mujeres en el ámbito de la investigación	Objetivo específico 3.2.1. Incorporar el criterio de género en los procesos de evaluación de la calidad de la investigación	Acción 1: Creación de un grupo de trabajo para analizar el impacto de género en los permisos sabáticos y movilidad del profesorado. Acción 2: Inclusión de una línea prioritaria de investigación de temas de género para la concesión de becas predoctorales de la UVa.	ACCIÓN NO REALIZADA
	Objetivo específico 3.2.2. Garantizar que la normativa de la UVa relativa a los criterios de contratación, evaluación de currículos y proyectos de investigación, no contiene elementos de discriminación indirecta	Acción 1: Estudio del impacto de la variable género en los grupos de investigación.	ACCIÓN NO REALIZADA
	Objetivo general 3.3. Fomentar la investigación en materia de género	Objetivo específico 3.3.1. Garantizar que la normativa de la UVa relativa a los criterios de contratación, evaluación de currículos y proyectos de investigación, no contiene elementos de discriminación indirecta	Acción 1: Creación de una base de datos documental y habilitar un espacio en la Espacio de Igualdad en la Web de la UVa para compilar y difundir los resultados de tesis doctorales y trabajos de investigación en materia de género.
Objetivo general 3.4. Definir una carrera profesional teniendo en cuenta la perspectiva de género	Objetivo específico 3.4.1. Garantizar que la maternidad/paternidad no suponga la pérdida de derechos y oportunidades en la carrera profesional	Acción 1: Incorporar en la evaluación de la actividad docente e investigadora del profesorado, la variable maternidad/paternidad no constituye un factor de impacto negativo en la valoración del PDI.	ACCIÓN NO REALIZADA
Objetivo general 3.5. Promover la formación en temas de género	Objetivo específico 3.5.1. Ofrecer a través de acciones de formación recursos y herramientas para facilitar la perspectiva de género	Acción 1: Incorporación en el Plan de Formación del PDI de una oferta de talleres sobre igualdad de género para incentivar la aplicación de la transversalidad de género en	ACCIÓN NO REALIZADA

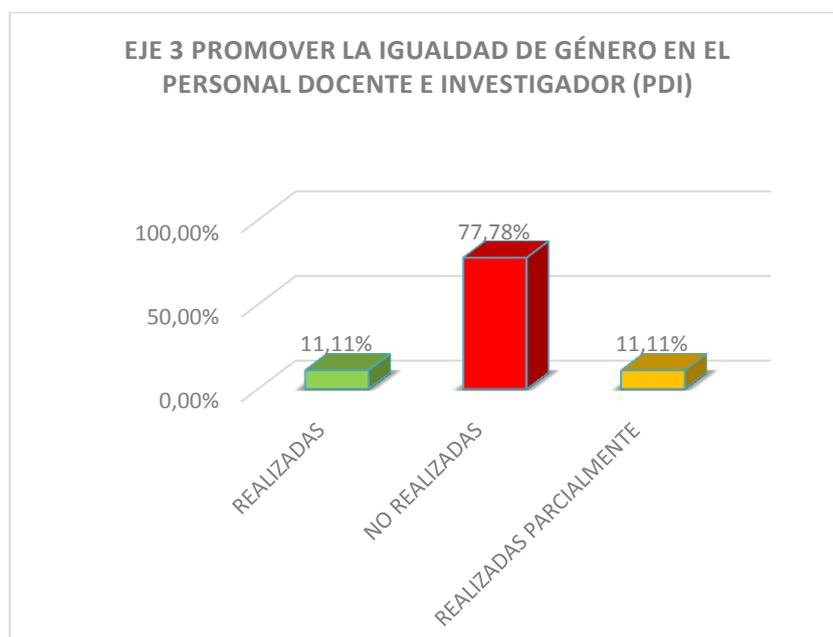


Gráfico 17: Grado cumplimiento EJE 3del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

**EJE 4. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS).**

**OBJETIVO GENERAL 4.1. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.1. GARANTIZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN LAS OFERTAS DE EMPLEO, ANUNCIOS DE PUESTOS DE TRABAJO Y CONVOCATORIAS.**

<b>ACCIÓN1</b>	Revisión de toda convocatoria u oferta de empleo para garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta, tanto en el lenguaje utilizado como en los requisitos contenidos
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ACTIVIDADES:** El acceso a cargos y empleos públicos está regulado por la Constitución (art. 103), por las leyes de función pública y por las correspondientes convocatorias, que, como no podía ser de otra forma, no discriminan por razón de género. En las convocatorias de los procesos selectivos se incluye expresamente la consideración del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley 7/2007,

de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La misma previsión se incluye en las convocatorias de concurso para la provisión de puestos de trabajo. Asimismo se incluye el siguiente párrafo: “En coherencia con el valor de la igualdad de género asumido por la Universidad de Valladolid, todas las denominaciones que en esta resolución se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidos por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino”.

Durante la vigencia del Plan de Igualdad, se ha procedido a la revisión de lenguaje en 12 convocatorias a diferentes procesos selección.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Frente al nuevo plan, no centrar la atención en la revisión de lo ya escrito, sino de aquello nuevo que pueda escribirse o las nuevas ofertas que se gestionen.

<b>ACCIÓN 2</b>	Formulación de propuestas y medidas de acción positiva en las escalas funcionariales o categorías profesionales donde las mujeres estén infrarrepresentadas, dirigidas a corregir ese déficit
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** En todas las convocatorias de selección de personal y provisión de puestos de trabajo de PAS, se han respetado los principios de igualdad y no discriminación establecidos constitucionalmente. Para el personal laboral, este objetivo se fundamenta en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores señala que “la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas la profesiones. A tal efecto podrá establecer que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencias para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate”.

Y en cuanto al personal funcionario la LEBEP en su art. 61.1, establece que “los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos”.

Además el art. 79, se remite al criterio de paridad entre mujer y hombre y al funcionamiento ajustado a las reglas de imparcialidad y objetividad, en lo relativo al concurso para la provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Si bien la acción ya ha sido realizada, conviene mantenerla en el tiempo para el próximo plan, y así no perder los avances ya producidos.

	Designación de los puestos directivos de los órganos de dirección
--	---

<b>ACCIÓN 3</b>	del PAS atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Desde Gerencia se advirtió de la necesidad de implementar medidas correctoras para la presentación de listas más equilibradas en las elecciones sindicales.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES** De cara al nuevo plan conviene retomar esta acción para designar los puestos equilibradamente.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.2. Promover el incremento de la participación de las mujeres en todos los niveles de dirección de la UVa.**

<b>ACCIÓN 1</b>	Negociación con los órganos de representación unitarios de los mecanismos para asegurar una presencia equilibrada de mujeres y de hombres en las diferentes escalas y niveles.
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación específica al respecto durante el periodo de vigencia del Plan.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Esta acción deberá someterse a estudio para valorar para mantenerla en el siguiente Plan.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.3. INCLUIR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO COMO MÉRITO EN LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE EMPLEO DEL PAS.**

<b>ACCIÓN 1</b>	Valoración de contenidos de formación en materia de igualdad de género como mérito en la fase de concurso de las convocatorias de provisión y acceso libre.
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo, en general, se computa a los efectos de la valoración del trabajo desarrollado y de los méritos, el tiempo en que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones contempladas en el art. 56 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, y que se corresponden con los permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, en las bases de los concursos se incluye:

Primero: En caso de competencia en concurso de dos funcionarios en un mismo municipio condicionada por razones de convivencia familiar, la posibilidad de que ambos los obtengan.

Segundo: La valoración de las siguientes situaciones recogidas en el Reglamento para la provisión mediante concurso de puestos de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Valladolid, (aprobado por el Consejo de Gobierno el 1 de marzo de 2013, «BOCyL» del 14):

- 1. Conciliación de la vida familiar y laboral. Máximo 2 puntos.
  - a) Valoración por destino previo del cónyuge o pareja de hecho inscrita legalmente, obtenido mediante convocatoria pública, en el Campus donde radica el puesto solicitado, siempre que se acceda desde una localidad distinta, 1 punto.
  - b) Valoración del cuidado de hijos: tanto por naturaleza, adopción o acogimiento permanente, hasta que el menor tenga 12 años, siempre que se acredite fehacientemente por el concursante que el desempeño del puesto de trabajo en la localidad donde radica el puesto solicitado permite una mejor atención del mismo, 1 punto.
  - c) Valoración del cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre que se acceda desde una localidad distinta al del puesto solicitado y siempre que se acredite fehacientemente por los concursantes que el desempeño del puesto que se solicita permite una mejor atención del familiar, 1,0 puntos.

-En todas las convocatorias de ingreso a Escalas y personal laboral de PAS se incluyen en los temarios de las pruebas selectivas el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, se considera para su valoración en las fases de concurso de estos procesos los cursos de formación relativos a esta materia.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Si bien, la acción fue realizada, conviene revisar los contenidos de formación que se vayan actualizando.

#### **RESUMEN OBJETIVO GENERAL 4.1. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

El objetivo general 4.1. lo componen 5 acciones de las cuales se han realizado de forma completa cuatro de ellas. Falta por ejecutar una de las acciones. El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 4.1.

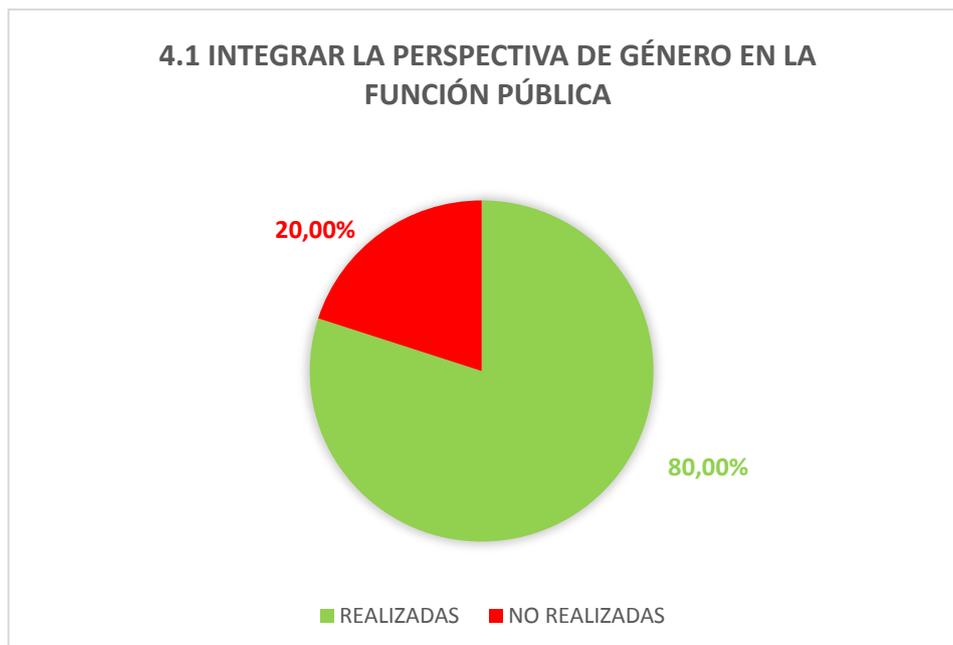


Gráfico 20: Grado de ejecución objetivo general 4.1 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

**OBJETIVO GENERAL 4.2. PROMOVER LA PARIDAD EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y COMISIONES DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.**

De las 3 acciones que integran el objetivo 4.2 se ha realizado una, representa el 33,33%

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.1. ESTABLECER MECANISMOS QUE ASEGUEN QUE SE PRESENTAN LISTAS EQUILIBRADAS POR SEXOS PARA LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PAS Y PARA LA COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES DE SELECCIÓN.**

<b>ACCIÓN 1</b>	Revisión de la normativa de los órganos de representación sindical del PAS para garantizar el establecimiento de listas equilibradas en su composición
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación específica al respecto durante el periodo de vigencia del Plan siendo la composición del Comité de empresa del PAS por 20 hombres: 76,92 % y 6 mujeres: 23,07 %. La participación no alcanza la paridad, el umbral de masa crítica del 30%.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Fechas de las normativas de representación posteriores a la Ley Orgánica 3/2007: Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Convenio Colectivo de la Fundación General de la Universidad de Valladolid.

Por lo tanto no es un incumplimiento normativo, por lo que hay que revisar los obstáculos que impiden garantizar las listas equilibradas.

<b>ACCIÓN 2</b>	Revisión de la normativa UVa de las comisiones de selección del PAS, de manera que quede garantizada una composición equilibrada por sexos
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** El acceso a cargos y empleos públicos está regulado por la Constitución (art. 103), por las leyes de función pública y por las correspondientes convocatorias Fechas de las normativas de representación posteriores a la Ley Orgánica 3/2007.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Convenio Colectivo de la Fundación General de la Universidad de Valladolid.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Esta acción deberá someterse a estudio para valorar para mantenerla en el siguiente Plan.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.2. ESTABLECER MECANISMOS QUE ASEGUREN UN REPARTO EQUILIBRADO EN LOS PUESTOS DIRECTIVOS DEL PAS

<b>ACCIÓN 1</b>	Designación de los puestos directivos de los órganos de dirección del PAS atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción no realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** No se ha realizado ninguna actuación específica al respecto durante el periodo de vigencia del Plan.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Esta acción deberá someterse a estudio para valorar para mantenerla en el siguiente Plan.

#### RESUMEN OBJETIVO GENERAL 4.2. ESTABLECER MECANISMOS QUE ASEGUREN LISTAS EQUILIBRADAS.

El objetivo general 4.2. lo componen 3 acciones de las cuales se ha realizado de forma completa una de ellas. Faltan por ejecutar dos de las acciones. El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 4.2.

#### 4.2 ESTABLECER MECANISMOS QUE ASEGUREN LISTAS EQUILIBRADAS



Gráfico 21: Grado de ejecución objetivo general 4.2 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

#### OBJETIVO GENERAL 4.3. PROMOVER LA FORMACIÓN EN TEMAS DE GÉNERO.

##### OBJETIVO ESPECÍFICO 4.3.1. OFRECER A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN CONTINUA DEL PAS, ACCIONES FORMATIVAS, RECURSOS Y HERRAMIENTAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

###### ACCIÓN 1

Incorporación en el Plan de Formación del PAS de una oferta de talleres sobre igualdad de género

###### NIVEL EJECUCIÓN

Acción realizada

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ ACTIVIDADES:** Los distintos Planes de Formación para el PAS de la Universidad que se han aprobado contemplan la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto a los cursos en materia de igualdad de género ofertados por la Sección de Formación durante el periodo de evaluación del Plan de Igualdad se ha realizado la actividad formativa que se relaciona, cuyo programa en parte o totalmente trató la materia:

Descripción curso	Mujeres	hombres	Horas	Año
La igualdad de oportunidades	78	24	50	2013

Valoración del curso	Valoración sobre 10
	6,64

<b>Valoración de la organización</b>	7,41
<b>Valoración del profesor/a</b>	7,53
<b>Total</b>	<b>7,19</b>

<b>Número total de horas de formación en el periodo 2012-2014:</b>	<b>1858,5 horas</b>
Porcentaje de horas de formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sobre el total de horas de formación en el periodo 2012-2014:	2,69%

En la realización de la acción formativa fueron admitidas todas las solicitudes presentadas para la realización de la acción formativa.

El contenido de la acción formativa incluye los principios básicos de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres relacionados con la socialización de género, la visualización y la participación de las mujeres a lo largo de la historia, la fundamentación de las acciones positivas y la normativa existente para su aplicación. Dominar de los conceptos de igualdad, discriminación y acción positiva y su aplicación a la realidad que viven hombres y mujeres

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** De cara al nuevo plan resulta interesante seguir elaborando oferta formativa tanto de carácter general como especializada en temáticas concretas.

<b>ACCIÓN 2</b>	Valoración de contenidos de formación en materia de igualdad de género como mérito en la promoción del PAS
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO/ACTIVIDADES:** En las convocatorias de promoción del PAS Funcionario y Laboral de la Universidad de Valladolid se valoran aquellos cursos de formación y perfeccionamiento realizados o impartidos con anterioridad a la fecha de fin de presentación de solicitudes, que versen sobre materias directamente relacionadas con los cometidos propios del puesto de trabajo que se solicita, organizados por alguna Universidad o en colaboración con ella, el INAP, otros Organismos de las Administraciones Públicas y los organizados por los Sindicatos dentro de Acuerdo Nacional de Formación Continua.

No obstante en cada proceso selectivo la valoración estará sujeta a los principios de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

En los temarios de las convocatorias de PAS funcionario se incluye como materia de estudio la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de las Administraciones Públicas.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** De cara al nuevo plan resulta interesante seguir elaborando talleres en esta línea.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.3.2. FAVORECER LA IMPARTICIÓN DE CURSOS DE FORMACIÓN SOBRE TEMAS DE GÉNERO POTENCIANDO PARTICULARMENTE LAS MODALIDADES SEMIPRESENCIALES.**

<b>ACCIÓN 1</b>	Implantación de fórmulas mixtas y horarios flexibles en la impartición de cursos de formación para facilitar la asistencia y participación de personas con cargas familiares
<b>NIVEL EJECUCIÓN</b>	<b>Acción realizada</b>

**GRADO DE CUMPLIMIENTO:** Dentro de la oferta formativa destinada al PAS, hay un catálogo de cursos formativos ON line y mixtos que facilitan la conciliación.

**OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES:** Si bien la acción está realizada, es importante que en aquellas acciones que se implanten en el nuevo plan versen con fórmulas mixtas y horarios flexibles, para permitir mejor y mayor acceso.

**RESUMEN OBJETIVO GENERAL 4.3. OFRECER A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN CONTINUA DEL PAS, ACCIONES FORMATIVAS, RECURSOS Y HERRAMIENTAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.**

El objetivo general 4.3. lo componen 3 acciones de las cuales se han realizado de forma completa las tres. El siguiente gráfico muestra el grado de cumplimiento de las acciones planteadas para el objetivo general 4.3.

**4.3 OFRECER A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN CONTINUA DEL PAS, ACCIONES FORMATIVAS, RECURSOS Y HERRAMIENTAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO**

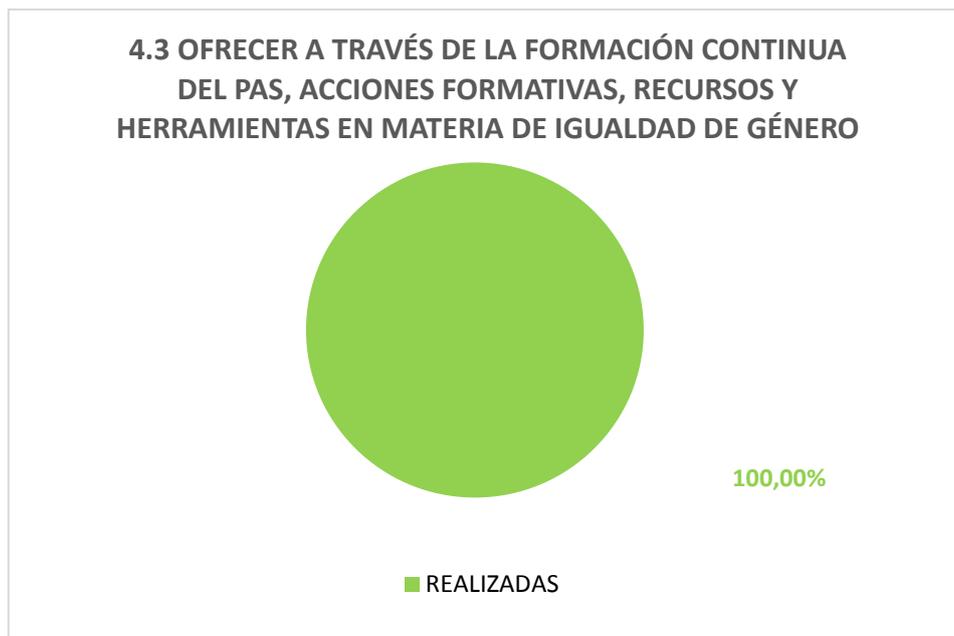


Gráfico 22: Grado de ejecución objetivo general 4.3 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

**EJE 4 PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS), Y GRADO DE CUMPLIMIENTO.**

Recogiendo en una tabla única los objetivos, acciones y su grado de cumplimiento, tenemos:

<b>EJE 4. PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS).</b>			
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>GRADO DE CUMPLIMIENTO</b>
Objetivo general 4.1. Integrar la perspectiva de género en la Función Pública	Objetivo específico 4.1.1. Garantizar la igualdad real y efectiva, desde una perspectiva de género, en las ofertas de empleo, anuncios de puestos de trabajo y convocatorias	Acción 1: Revisión de toda convocatoria u oferta de empleo para garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta, tanto en el lenguaje utilizado como en los requisitos contenidos.	ACCIÓN REALIZADA
		Acción 2: Formulación de propuestas y medidas de acción positiva en las escalas funcionariales o categorías profesionales donde las mujeres estén infrarrepresentadas, dirigidas a corregir ese déficit.	ACCIÓN REALIZADA
		Acción 3: Designación de los puestos directivos de los órganos de dirección del PAS atendiendo al	ACCIÓN REALIZADA

		principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.	
	Objetivo específico 4.1.2. <b>Promover el incremento de la participación de las mujeres en todos los niveles de dirección de la UVa</b>	Acción 1: Negociación con los órganos de representación unitarios de los mecanismos para asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes escalas y niveles.	ACCIÓN NO REALIZADA
	Objetivo específico 4.1.3. <b>Incluir la formación en igualdad de género como mérito en las convocatorias públicas de empleo del PAS</b>	Acción 1: Valoración de contenidos de formación en materia de igualdad de género como mérito en la fase de concurso de las convocatorias de provisión y acceso libre.	ACCIÓN REALIZADA
Objetivo general 4.2. <b>Promover la paridad en los órganos de representación y comisiones de selección del personal de administración y servicios</b>	Objetivo específico 4.2.1. <b>Establecer mecanismos que aseguren que se presenten listas equilibradas por sexos para los órganos de representación del PAS y para la composición de las comisiones de selección</b>	Acción 1: Revisión de la normativa de los órganos de representación sindical del PAS para garantizar el establecimiento de listas equilibradas en su composición.	ACCIÓN NO REALIZADA
		Acción 2: Revisión de la normativa UVa de las comisiones de selección del PAS, de manera que quede garantizada una composición equilibrada por sexos.	ACCIÓN REALIZADA
	Objetivo específico 4.2.2. <b>Establecer mecanismos que aseguren un reparto equilibrado en los puestos directivos del PAS</b>	Acción 1: Designación de los puestos directivos de los órganos de dirección del PAS atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.	ACCIÓN NO REALIZADA
Objetivo general	Objetivo específico 4.3.1. <b>Ofrecer a través de la formación continua del PAS, acciones</b>	Acción 1: Incorporación en el Plan de Formación del PAS de una oferta de talleres sobre igualdad de género.	ACCIÓN REALIZADA

<b>4.3. Promover la formación en temas de género</b>	<b>formativas, recursos y herramientas en materia de igualdad de género</b>	<b>Acción 2: Valoración de contenidos de formación en materia de igualdad de género como mérito en la promoción del PAS.</b>	<b>ACCIÓN REALIZADA</b>
	<b>Objetivo específico 4.3.2. Favorecer la impartición de cursos de formación sobre temas de género potenciando particularmente las modalidades semipresenciales.</b>	<b>Acción 1: Implantación de fórmulas mixtas y horarios flexibles en la impartición de cursos de formación para facilitar la asistencia y participación de personas con cargas familiares.</b>	<b>ACCIÓN REALIZADA</b>

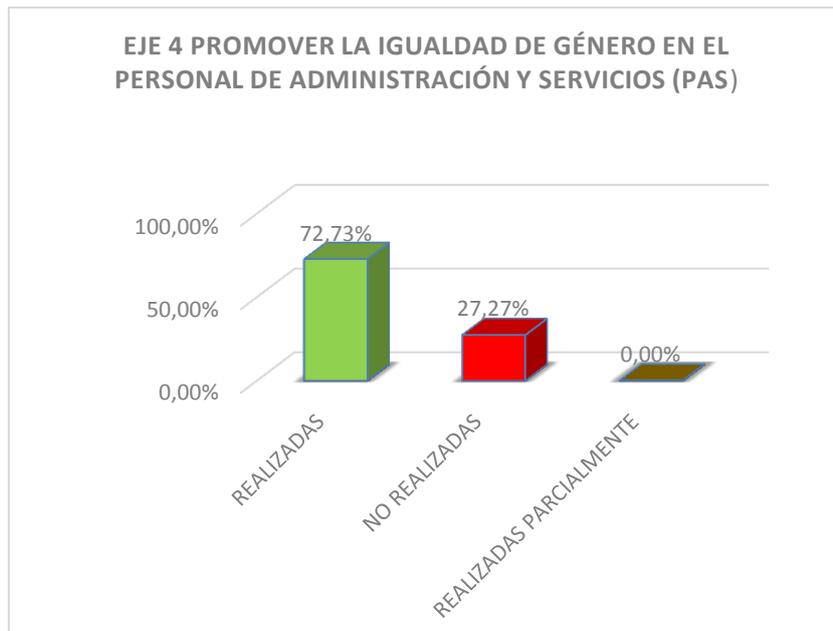


Gráfico 23: Grado de cumplimiento EJE 4 del I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

## EVALUACIÓN GLOBAL

El Plan de Igualdad de Oportunidades en mujeres y hombres de la Universidad de Valladolid 2012-2014 se ha realizado parcialmente. De las 68 acciones contempladas se han realizado en su totalidad o al menos de manera parcial 39, no habiéndose desarrollado 29, lo que indica un porcentaje de ejecución de las acciones planteadas del 58.82%.

Si profundizamos en los distintos ejes en los que se divide el Plan, es en el Eje 1, correspondiente a las Acciones transversales de sensibilización y adaptación normativa es donde más acciones se han desarrollado (23 acciones), siendo el siguiente Eje en volumen de ejecución el 4 correspondiente a la Promoción de la igualdad de género en el personal de administración y servicios (PAS) con 8 acciones desarrolladas. Así mismo conviene destacar que es este Eje el que mayor porcentaje de realización de acciones contempla con el 72.73% de las diseñadas en el Plan.

El Eje 2, perteneciente a la Promoción de la Igualdad de Género en el alumnado ha conseguido desarrollar 7 de las 15 acciones inicialmente previstas, lo que supone un porcentaje cercano al 50% (46.47%). Finalmente es en el Eje3, correspondiente a la Promoción de la igualdad de género en el personal docente e investigador (PDI) donde menos se han ejecutado con solamente 2 acciones de las 9 contempladas, siendo también en este eje donde la relación entre las actividades inicialmente previstas y las implementadas es más bajo (22.22%).

EJES	ACCIONES	REALIZADAS		NO REALIZADAS		PARCIALMENTE REALIZADAS	
<b>EJE 1</b> ACCIONES TRANSVERSALES DE SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN NORMATIVA	33	14	42,42%	10	30,30%	9	27,27%
<b>EJE 2</b> PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ALUMNADO	15	1	6,67%	8	53,33%	6	40,00%
<b>EJE 3</b> PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)	9	1	11,11%	7	77,78%	1	11,11%
<b>EJE 4</b> PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)	11	8	72,73%	3	27,27%	0	0,00%

<b>TOTALES</b>	68	24	35,29%	28	41,18%	16	23,53%
----------------	----	----	--------	----	--------	----	--------

Tabla I: Comparativa de acciones en términos absolutos y porcentuales, por ejes. I Plan de Igualdad UVA. Elaboración propia

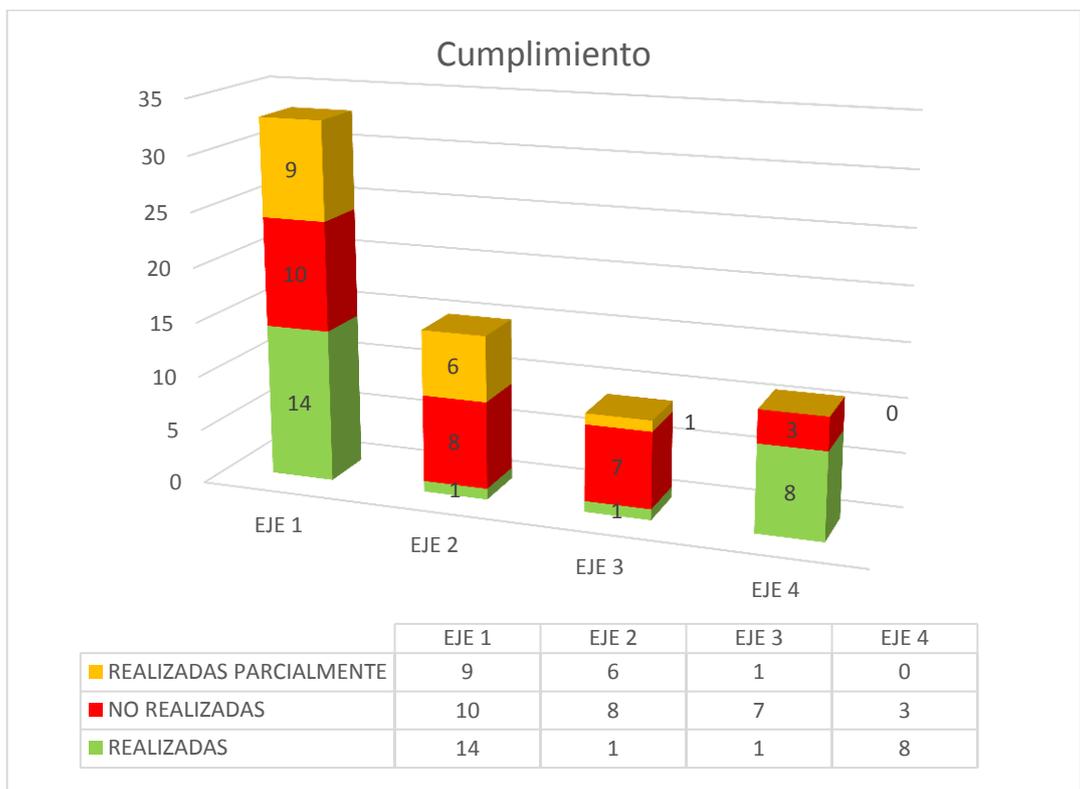


Gráfico 24: Grado de ejecución de los EJES, nº de acciones, I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

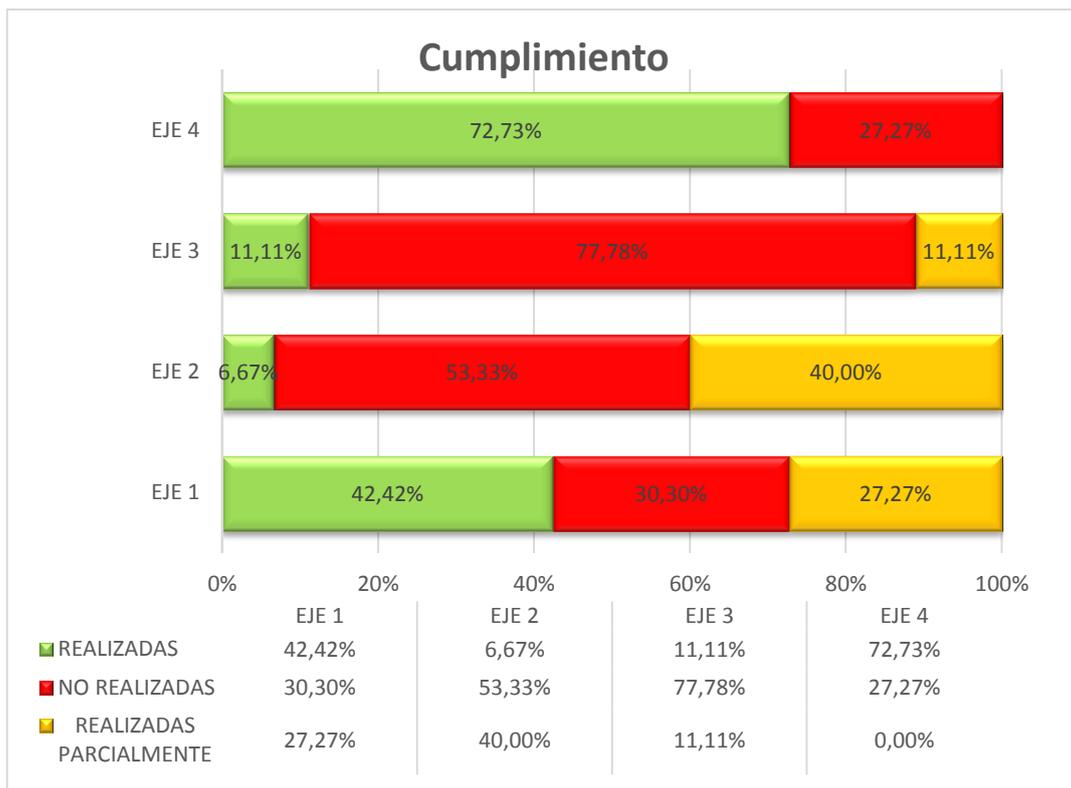


Gráfico 25: Grado de ejecución de los EJES, porcentaje de acciones, I Plan de Igualdad UVA Elaboración propia

Gráfico 26: Evaluación global de las acciones por nivel de cumplimiento I Plan de Igualdad UVA. Elaboración propia



Gráfico 26: Evaluación global, Impacto del I Plan de Igualdad UVA. Elaboración propia

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se concluye que el 35'29% de las acciones planteadas han sido realizadas, el 23'53% parcialmente realizadas, generando un resultado conjunto de 58'82% frente al 41'18% de acciones que no fueron llevadas a cabo.

Con los datos recogidos y detallados, dado que el 58'82% de acciones han sido realizadas o parcialmente realizadas, se puede concluir esta evaluación con un balance en cierta medida positivo.

Dado que uno de los principales objetivos de este plan es que las acciones realizadas crezcan en futuras implantaciones del mismo, será oportuno revisar y valorar qué acciones se han desempeñado de forma completa, incompleta o no se han llegado a realizar, para observar las posibles medidas de mejora, cambio y/o mantenimiento.

Revisando los resultados, se detectan las siguientes situaciones a considerar y se exponen una serie de propuestas sobre ellas para tener en cuenta en futuros planes.

Situaciones	Propuestas
<p>1. Uno de los grandes problemas en materia de comunicación de la Igualdad dentro del ámbito de la UVa, ha sido la <b>dificultad para llegar a la comunidad universitaria</b> debido a documentos demasiado ambiciosos, detallistas y profundos, cargados de referencias, normativas, cifras y datos que si bien ponen de relieve tanto la necesidad de una actuación inmediata, como muestran y demuestran aquellos campos y ámbitos donde es más necesario trabajar por la igualdad, han podido tener el efecto de desincentivar a parte de la comunidad universitaria en su acceso a los mismos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de menos tecnicismos.</li> <li>- <u>Mostrar datos significativos, claros, breves y concisos</u> que llamen la atención y no distraigan del objetivo de informar e involucrar a los lectores.</li> </ul>
<p>2. Se ha demostrado ser <b>más efectivo cuando se han aplicado las acciones con transversalidad que cuando se ha trabajado exclusivamente por colectivos</b>. Además varias acciones</p>	<p>Reformulación de Ejes, objetivos y acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejes: Se propone de cara al nuevo plan que <u>los ejes se estructuren por contenidos temáticos</u>.</li> </ul>

<p>por su temática concreta pueden ser compartidas por varios colectivos (o por todos) por lo que también se alcanzaría eficacia a la hora de movilizar recursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos: Que contengan más de una acción. Que el seguimiento del plan sea en sí mismo un objetivo.</li> </ul>
<p>3. Se demuestra que cierta parte de la comunidad educativa responde mejor ante propuestas de involucración sobre igualdad a través de <b>incentivos y refuerzos</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de <u>premios, becas u otros incentivos</u> que motiven y fomenten la participación en distintas acciones sobre igualdad de género como la investigación sobre la discriminación de género u otras líneas relacionadas con el fomento de la igualdad.</li> </ul>
<p>4. Se valora la importancia de continuar realizando acciones <b>formativas e informativas</b> a toda la comunidad educativa en materia de igualdad de género así como tener en cuenta las nuevas formas de acoso entendiéndose desde una realidad dinámica y cambiante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formaciones específicas sobre la detección precoz de actitudes sexistas, el trato discriminatorio por opción sexual o de género.</li> <li>- El establecimiento de criterios para identificar y distinguir el acoso sexual, sexista y psicológico.</li> </ul>
<p>5. Se percibe cierta <b>dificultad de acceso</b> a las distintas propuestas por parte de la comunidad educativa. Quizá desconocimiento de ciertos programas por no mostrarse en primeras páginas o en lugares destacables de la página web de la universidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Mejorar la accesibilidad de la web de igualdad</u>, fomentando la facilidad para visualizar las distintas propuestas y programas que se llevan a cabo dentro de la universidad en dicha materia, por tanto, insistir en un cambio de presentación en la página web de la UVa, dado que Internet es una vía amplia de difusión de información.</li> <li>- Intentar ampliar los canales de comunicación, exponiendo la ejecución y seguimiento de las acciones a través de las redes.</li> </ul>
<p>6. Un gran problema existente es la posible <b>difusión de responsabilidades</b> ante la puesta en marcha de distintas acciones y por tanto generando que no puedan llegar a desempeñarse algunas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se sugiere el establecimiento de un <u>responsable por cada acción</u>, un órgano principal responsable, independientemente de que se coordine con otros órganos o que haya responsables secundarios</li> </ul>

<p>acciones por falta de tiempo y coordinación.</p>	<p>velando por el desempeño de su acción correspondiente, fomentando el <u>trabajo transversal</u> y mejorando los plazos de actuación, comunicación e información.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de colaboración interna y recursos económicos, humanos y materiales para la ejecución de distintas acciones.</li> </ul>
<p>7. Se detecta que una de las causas posibles de las acciones que no se han llevado a cabo o que lo han sido parcialmente sea la falta de ajuste a tiempos y procesos de ejecución concretos y realistas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de un cronograma preciso y detallado para la correcta ejecución de las distintas acciones.</li> </ul>
<p>8. Se valora la positiva disposición y compromiso por parte de la comunidad educativa por el desempeño de la igualdad de géneros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Importancia de mantener el compromiso de colaboración e implicación de centros y servicios de la Universidad que se han implicado en llevar a cabo dicho Plan.</li> </ul>
<p>9. Se ha avanzado en conciliación y representación, fomentándose la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo. Aun así, se detectan brechas salariales y escasa participación de las mujeres en los órganos directivos de la representación sindical.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener el fomento de igualdad de las condiciones de trabajo y la participación de los trabajadores en órganos representativos de forma parital.</li> </ul>
<p>10. Se ha difundido el Plan de Igualdad y se ha adaptado la normativa universitaria, en comunicación y sensibilización: se ha creado una cultura de la igualdad, organizando y participando en jornadas que reivindicaban la igualdad y promoviendo la formación sobre la erradicación de la violencia de género y se han suscrito protocolos para combatir este problema en el ámbito universitario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener la difusión y la adaptación a normativas.</li> <li>- Seguir atentos a posibles cambios sociales y culturales que pueden afectar a los protocolos establecidos actualmente y que tengan que ser modificados para responder a nuevas necesidades sociales.</li> </ul>

## REFERENCIAS

Universidad de Valladolid. (2012). *Plan Igualdad Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Uva, 2012 – 2014*. Valladolid. Recuperado el 1 de diciembre 2015, desde [http://www.uva.es/export/sites/uva/6.vidauniversitaria/6.05.unidadigualdad/6.05.02.objetivo\\_symedidas/index.html](http://www.uva.es/export/sites/uva/6.vidauniversitaria/6.05.unidadigualdad/6.05.02.objetivo_symedidas/index.html)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007). Recuperado el 1 de diciembre 2015, desde <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. (BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007) Recuperado el 1 de diciembre 2015, desde <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. (BOE núm. 307, de 24 de diciembre de 2001) Recuperado el 26 de enero 2016, desde <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-24515>

Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León. (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2011) Recuperado el 26 de enero 2016, desde [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-5718&lang=ca](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-5718&lang=ca)

Fundación Mujeres. Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad) (2008) *.Guía para el seguimiento y evaluación de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Recuperado el 20 de febrero de 2016 desde [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Orientaciones\\_para\\_negociar\\_medidas\\_y\\_planes\\_de\\_igualdad\\_de\\_oportunidades\\_entre\\_mujeres\\_y\\_hombres\\_en\\_las\\_empresas.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Orientaciones_para_negociar_medidas_y_planes_de_igualdad_de_oportunidades_entre_mujeres_y_hombres_en_las_empresas.pdf)